

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
Panel VII

RODOLFO A. RIVERA HERRERA
Apelante

v.

ORIENTAL BANK, INC.,
COMPAÑÍA ASEGURADORA X
Apelados

KLAN201900669

Apelación
procedente del
Tribunal de
Primera Instancia
Sala de San Juan

Caso Núm.
K PE2016-3839

Sobre:
Despido Injustificado,
Discrimen por razón
de edad y
matrimonio, Daños y
Perjuicios, Ley Núm.
2 de 17 de octubre de
1961, según
enmendada

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Domínguez Irizarry, la Jueza Rivera Marchand y el Juez Adames Soto

Adames Soto, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 13 de noviembre de 2019.

Comparece Rodolfo A. Rivera Herrera (el apelante), solicitando que revoquemos la sentencia parcial final emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan, (TPI), en la que desestimó con perjuicio algunas de las acciones que incoó su patrono, Oriental Bank (Oriental, el Banco o el apelado) por despido injustificado, discrimen por edad y vínculo matrimonial.

Por los hechos que exponemos a continuación, procede confirmar la sentencia apelada.

I. Resumen del tracto procesal

Según adujo el apelante en la querella que dio origen al pleito, contando con una vasta experiencia en la industria bancaria, el 5 de julio

de 2005, comenzó a trabajar para el entonces Banco Bilbao Vizcaya Argentaria de Puerto Rico (BBVAPR) donde ocupó importantes puestos gerenciales. A mediados de 2012 fue considerado para una oportunidad de trabajo en Oriental, y luego de varias entrevistas, fue reclutado para la posición de *Corporate Relationship Officer*, puesto adscrito al Departamento de *Corporate Banking*, con un salario base de noventa y cinco mil dólares (\$95,000.00), más la participación en el programa de incentivos y otros beneficios. Al aceptar esta oportunidad, consecuentemente presentó su carta de renuncia a BBVAPR el 22 de junio de 2012, efectiva ese mismo día. Entonces, el 26 de junio de 2012, comenzó a trabajar para Oriental, aunque, unos días después, el Banco anunció públicamente un acuerdo suscrito con BBVAPR para la adquisición de sus operaciones, lo que se hizo efectivo el 18 de diciembre de 2012.

Transcurridos algunos meses, comenzaron los procesos de integración donde se incorporaron a la plantilla de Oriental los empleados de BBVAPR al segmento corporativo manteniendo a los empleados originales del banco en el segmento de *Middle Banking*. Uno de los empleados de BBVAPR que pasaron a formar parte de Oriental mediante la adquisición, fue la señora Irizarry, esposa del apelante desde el 3 de febrero de 1993, y quien laboraba para BBVAPR desde el 2010. Incorporada a los trabajos de Oriental, comenzó a fungir como *Corporate Relationship Officer* hasta el presente. En el caso del apelante, y como parte de los cambios, se renombró su puesto de *Corporate Relationship Officer* a *Middle Market Relationship Manager*.

Por su parte el Banco sostuvo que, luego de ciertos cambios organizacionales, en el año 2016, su Oficina de Recursos Humanos preparó un plan de cambios (*Proposed Organizational Changes to Achieve Efficiencies*), con el propósito de buscar eficiencias operacionales y ser más competitivos, lo que ameritaba la reducción de treinta (30) empleados. Para

tal reducción el Banco utilizó como factor principal el concepto de antigüedad, el que se aplicó, entre otros, en el Departamento de *Middle Market Relationship Manager* (el Departamento) donde el apelante trabajaba. Como parte de dicho plan organizacional, el 11 de noviembre de 2016, Oriental despidió a dos (2) de ocho (8) empleados del Departamento, entre ellos, el apelante; quienes, según sostuvo el Banco, eran los de más reciente reclutamiento.¹

Así las cosas, el 22 de diciembre de 2016, el apelante presentó querrela ante el TPI alegando que la reestructuración organizacional llevada a cabo por Oriental no era una *bona fide* pues la institución no estaba atravesando por ninguna de las situaciones provistas en el artículo 2 de la Ley 80, *infra*. En particular, aseveró que Oriental no atravesaba una situación donde resultara prácticamente inevitable despedir empleados, ni tampoco estaba enfrentando problemas financieros, de competitividad o situación alguna que atentara contra la continuidad del Banco. Añadió que el Banco tampoco enfrentaba; cierre total, temporero o parcial, cambios tecnológicos, de reorganización, de estilo, diseño, o cambios en los servicios rendidos al público, ni reducción del volumen de producción, ventas o ganancias que ameritara la reducción de empleo, por lo que su despido era injustificado, caprichoso, arbitrario y discriminatorio.² Esbozó que la reorganización en la estructura organizacional era un pretexto para despedir empleados discriminatoriamente por razón de su edad (en su caso, al tener 52 años al momento de su despido), y por su estatus civil (por estar casado con una empleada del mismo banco), ya que los tres empleados despedidos en su departamento tenían 70, 65 y 52 años respectivamente, incluyéndole.

¹ Se despidió al Sr. Edgardo J. Guzmán Colón, quien fue contratado el 19 de octubre de 2010, y al Sr. Rivera (el apelante) quien fue contratado el 26 de junio de 2012. Según alegó Oriental, todos los demás empleados del Departamento fueron contratados en o antes del 19 de julio de 2010.

² Véase pág. 4 del Apéndice del escrito de apelación.

Finalmente, el apelante esgrimió que, durante su proceso de reclutamiento, no se le notificó que Oriental adquiriría el cien por ciento (100%) del capital de BBVAPR, ni que se convertiría en patrono sucesor de su plantilla laboral, a la que pertenecía antes de aceptar la oferta de empleo de Oriental. Planteó que Oriental incurrió en dolo en la contratación porque su consentimiento estuvo viciado y desinformado al momento de aceptar la oferta, pues de haber conocido que el Banco adquiriría las operaciones de BBVAPR no hubiese aceptado el empleo, ni renunciado a BBVAPR para retener su empleo y antigüedad con su anterior patrono. Añadió que no sabía que Oriental no le iba a honrar los años de antigüedad en BBVAPR, hasta que lo despidieron el 10 de noviembre de 2016. Por lo anterior, reclamó indemnización por dolo en la contratación, por despido injustificado, por discrimen por razón de edad, por discrimen por estado civil o matrimonio y en daños y perjuicios bajo el artículo 1802 del Código Civil.³

El 3 de enero de 2017, Oriental contestó la querrela interpuesta en su contra negando toda alegación de discrimen y argumentando la inexistencia de hechos que dieran lugar a un remedio judicial, por lo que solicitó su desestimación. Luego de varios trámites procesales, el 17 de marzo de 2017, el TPI emitió sentencia parcial desestimando las causas de acción por dolo en la contratación y por daños y perjuicios al amparo del artículo 1802 del Código Civil, bajo el fundamento de que el querellante tenía a su haber remedios exclusivos provistos por la legislación laboral.⁴

Eventualmente, Oriental presentó una *moción de sentencia sumaria* solicitando la desestimación de las restantes causas de acción por despido injustificado, discrimen por razón de edad y discrimen por vínculo matrimonial. En síntesis, argumentó que la decisión de despedir empleados

³ Véase pág. 006-015 del Apéndice.

⁴ Véase pág. 042 del Apéndice.

se basó en un plan de reorganizar y reestructurar operaciones luego de la fusión con BBVAPR, lo que era una causa justificada. Se reiteró en que el plan se ejecutó mediante orden de antigüedad y no por las razones esbozadas por el querellante.⁵

En respuesta, el apelante presentó escrito de oposición a solicitud de sentencia sumaria.

Entonces, el TPI emitió el dictamen que se apela, la sentencia parcial el 10 de junio de 2019, en la que concluyó que no existían controversias materiales que impidieran la solución sumaria del pleito en cuanto a las causas de acción de discrimen por edad y por vínculo matrimonial. Concluyó que el apelante no estableció un caso *prima facie* de discrimen por razón de edad, ni por razón de matrimonio a tenor con la Ley Núm. 100 *infra*, pues no aportó prueba que vinculara el discrimen como la causa del despido, por lo que correspondía desestimar ambas causas de acción. Específicamente, el foro primario resaltó el hecho de que el apelante no presentó evidencia de que fue sustituido por una persona más joven dentro de su clasificación ocupacional, por tanto, no estableció nexo causal entre la edad y el despido.⁶ Respecto a la causa de acción de discrimen por vínculo matrimonial, destacó que el apelante fue reclutado por Oriental cuando estaba casado, y luego de la fusión, su esposa continuó trabajando para el Banco, y no presentó ninguna otra evidencia que pudiera demostrar un patrón de discriminación. Finalmente, dictaminó que en cuanto a la acción de despido injustificado al amparo de la Ley 80-1976, existían hechos esenciales en controversia y asuntos de credibilidad e intención que debían dirimirse en un juicio en su fondo, específicamente, consideró que había controversias genuinas sobre si la reorganización que aduce Oriental fue *bona fide* y si Oriental se desvió o no arbitrariamente de los criterios de

⁵ Véase págs. 044 al 078 del Apéndice.

⁶ Véase pág. 544 del Apéndice.

despido incluidos en su plan que postulaban que no despedirían empleados por antigüedad, excepto en ausencia de evaluaciones de desempeño.

Inconforme, el apelante solicita que revoquemos la sentencia parcial, aduciendo el siguiente error:

ERRÓ EL HONORABLE TPI AL DETERMINAR QUE NO SE ESTABLECIÓ UN CASO *PRIMA FACIE* DE DISCRIMEN Y/O QUE NO SE ACTIVÓ LA PRESUNCIÓN PROVISTA POR EL ARTÍCULO 3 Y AL DESESTIMAR LA CAUSA DE ACCIÓN DE DISCRIMEN POR EDAD Y VÍNCULO MATRIMONIAL DE MANERA SUMARIA.

Contando con el beneficio de la comparecencia del Banco, procedemos a resolver.

II. Exposición de Derecho

A. Moción de sentencia sumaria

El propósito de las Reglas de Procedimiento Civil es proveer a las partes que acuden a un tribunal una “solución justa, rápida y económica de todo procedimiento”. 32 LPRA Ap. V, R.1. *Rodríguez Méndez v. Laser Eye*, 195 DPR 769, 785 (2016), *Oriental Bank v. Perapi*, 192 DPR 7, 25 (2014). La sentencia sumaria hace viable este objetivo en aquellos casos en que surge de forma clara que “el promovido no puede prevalecer y que el tribunal cuenta con la verdad de todos los hechos necesarios para poder resolver la controversia”. *Mejías v. Carrasquillo*, 185 DPR 288, 299 (2012). Así, este mecanismo procesal “vela adecuadamente por el balance entre el derecho de todo litigante a tener su día en corte y la disposición justa rápida y económica de los litigios civiles”. *Id.* pág. 300; *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 220 (2010).

Procede dictar sentencia sumaria si “las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas y alguna otra evidencia si las hubiere, acreditan la inexistencia de una controversia real y sustancial respecto a algún hecho esencial y pertinente y, además, si el derecho aplicable así lo justifica”. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, 194 DPR 209, 225 (2015), *SLG Zapata-Rivera*

v. J. F. Montalvo, 189 DPR 414, 430 (2013). Por el contrario, no es “aconsejable utilizar la moción de sentencia sumaria en casos en donde existe controversia sobre elementos subjetivos, de intención, propósitos mentales o negligencia, o cuando el factor credibilidad es esencial y está en disputa”. *Ramos Pérez v. Univisión*, *supra*, pág. 219.⁷ Este mecanismo está disponible para la disposición de reclamaciones que contengan elementos subjetivos únicamente cuando no existan controversias de hechos esenciales y pertinentes. *Rodríguez García v. Universidad Albizu*, 2018 TSPR 148 200 DPR ___, *Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao*, 197 DPR 656, 661 (2017), *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 DPR 586, 594-595 (2013), *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, 186 DPR 113 (2012); *Ramos Pérez v. Univisión Puerto Rico*, *supra*; *Abrams Rivera v. E.L.A. y otros*, 178 DPR 914 (2010).

Por lo tanto, el principio rector que debe guiar al juez de instancia en la determinación sobre si procede o no la sentencia sumaria es “el sabio discernimiento”, ya que si se utiliza de manera inadecuada puede prestarse para privar a un litigante de su día en corte, lo que sería una violación a su debido proceso de ley. *Mun. de Añasco v. ASES et al.*, 188 DPR 307, 327-328 (2013). Ello, pues la mera existencia de “una controversia de hecho es suficiente para derrotar una moción de sentencia sumaria... cuando causa en el tribunal una duda real y sustancial sobre algún hecho relevante y pertinente”. *Pepsi-Cola v. Mun. Cidra et al.*, 186 DPR 713, 756 (2012). Se considera un hecho esencial y pertinente, aquél que puede afectar el resultado de la reclamación acorde al derecho sustantivo aplicable. *Ramos Pérez v. Univisión*, *supra*, pág. 213. Es el análisis de la existencia o no de controversias esenciales y pertinentes lo que determina si procede dictar sentencia sumaria, pues solo debe disponerse de un caso por la vía sumaria si ello procede conforme al derecho sustantivo aplicable. *Ortiz v. Holsum de*

⁷ Citando a *Soto v. Hotel Caribe Hilton*, 137 DPR 294 (1994).

P.R., Inc., 190 DPR 511, 525 (2014). En otras palabras, el tribunal procederá a dictar sentencia sumaria solo cuando “esté claramente convencido de la ausencia de controversia con respecto a hechos materiales y de que la vista evidenciaria es innecesaria”. *Nissen Holland v. Genthaller*, 172 DPR 503, 511 (2007). Reiteramos, que la duda para impedir que se dicte sentencia sumaria no puede ser cualquiera sino debe ser de tal grado que “permita concluir que hay una controversia real y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes”. *Ramos Pérez v. Univisión, supra*, págs. 213-214. También, recalcamos, para que proceda una moción de sentencia sumaria no solo se requiere la inexistencia de hechos en controversia, sino la sentencia tiene que proceder conforme al derecho sustantivo aplicable. *Ortiz v. Holsum, supra*, pág. 525.

Por otra parte, es esencial reconocer que la Regla 36 de las de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R.36, establece de manera específica los requisitos de forma que debe cumplir la parte que promueve la moción de sentencia sumaria, así como la parte que se opone a ella. En lo pertinente, la parte promovente debe exponer un listado de hechos no controvertidos, desglosándolos en párrafos debidamente numerados y, para cada uno de ellos, especificar la página o el párrafo de la declaración jurada u otra prueba admisible que lo apoya. A su vez, la parte que se opone a la moción de sentencia sumaria está obligada a 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 sección pertinente. *Meléndez González, et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015), *SLG Zapata Rivera, v. J.F. Montalvo, supra*. La parte que se opone no puede descansar exclusivamente en sus alegaciones ni tomar una actitud pasiva. *Toro Avilés v. P.R. Telephone Co.*, 117 DPR 369 (2009). Por el contrario, tiene que controvertir la prueba presentada por la parte

solicitante, a fin de demostrar que sí existe controversia real sustancial sobre los hechos materiales del caso en cuestión. *González Aristud v. Hosp. Pavía*, 168 DPR 127 (2006). Es conocido, “[c]omo regla general, para derrotar [o sostener] una solicitud de sentencia sumaria la parte opositora debe presentar contradecaraciones juradas y contradocumentos que pongan en controversia los hechos presentados por el promovente”. *Ramos Pérez v. Univision P.R., Inc.*, *supra*, pág. 215. Específicamente, la Regla 36.5 de Procedimiento Civil, 32 LPR Ap. V, R.36.5, establece que: “[l]as declaraciones juradas para sostener u oponerse a la moción se basarán en el conocimiento personal del (de la) declarante. Contendrán aquellos hechos que serían admisibles en evidencia y demostrarán afirmativamente que el(la) declarante está cualificado(a) para testificar en cuanto a su contenido”. Con respecto a la interpretación de la anterior Regla, el Tribunal Supremo ha resuelto que “las declaraciones juradas que contienen solo conclusiones, sin hechos específicos que las apoyen, no tienen valor probatorio, siendo, por lo tanto, insuficientes para demostrar la existencia de lo que allí se concluye”. *Ramos Pérez v. Univisión P.R., Inc.*, *supra*, pág. 216. Más allá de contener hechos específicos sobre los aspectos sustantivos del caso, la declaración debe incluir “hechos que establezcan que el declarante tiene conocimiento personal del asunto declarado”. *Roldán Flores v. Cuebas*, 199 DPR 664, 678 (2018).

Al considerar una moción de sentencia sumaria, si la parte promovida no controvierte los hechos que presente la parte promovente, los mismos se tendrán por ciertos. *Díaz Rivera v. Srio. de Hacienda*, 168 DPR 1, 27 (2006). Así, nuestro más alto foro ha aclarado que “a menos que las alegaciones contenidas en la moción de sentencia sumaria queden debidamente controvertidas, éstas podrían ser admitidas y, de proceder en derecho su reclamo, podría dictarse sentencia sumaria a favor de quien promueve”. *Meléndez González, et al. v. M. Cuebas*, *supra*, pág. 137. Sin embargo, “toda

inferencia razonable que se realice a base de los hechos y documentos presentados, en apoyo y en oposición a la solicitud de que se dicte sentencia sumariamente, debe tomarse desde el punto de vista más favorable al que se opone a la misma”. *E.L.A. v. Cole*, 164 DPR 608, 626 (2005).

Por último, es menester destacar que, como Tribunal de Apelaciones, nos encontramos en la misma posición que el Tribunal de Primera Instancia para evaluar la procedencia de una sentencia sumaria. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, supra.

B. Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959

Los principios rectores de nuestro ordenamiento constitucional se erigen sobre una valoración suprema del individuo como acreedor de derechos inalienables a su naturaleza humana. Como corolario de lo anterior, nuestra carta de derechos comienza reconociendo que la dignidad de ser humano es inviolable, que todos los hombres somos iguales ante la ley y que “[n]o podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas.” Art. II, Sec.1, Const. ELA, LPRA, Tomo 1, en la pág. 275. Nuestra Asamblea Legislativa, instrumentalizando el alcance de tal disposición, implementó dicho principio mediante la aprobación de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como Ley Contra el Discrimen en el Empleo (Ley 100), 29 LPRA sec. 146, *et seq.* *Ramírez v. Conagra Foods*, PR, 175 DPR 799, 812 (2009); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 379-380 (2001).

La génesis de la Ley 100 respondió al objetivo de erradicar la indeseable práctica social de muchos patronos de discriminar contra los empleados y aspirantes a empleo y ofrecer una protección eficaz a los trabajadores contra diversos tipos de discrimen en el ámbito laboral. *González Méndez v. Acción Social*, 196 DPR 213, 221 (2016); *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92, 121 (2011); *Ramos Pérez v.*

Univisión, 178 DPR 200, 222 (2010); *Mestres Dosal v. Dosal Escandón*, 173 DPR 62, 68 (2008); *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 574 (2001).

Esto debido a que *el trabajo es en numerosas ocasiones el sustento para acceder a artículos y servicios indispensables del diario vivir, [y] el Estado tiene un interés apremiante en regular las relaciones obrero-patronales, de evitar prácticas injustas del trabajo y la existencia, en nuestra jurisdicción, de una clara política pública de proteger los derechos de los trabajadores.*

Ramírez v. Conagra Foods PR, supra, en la pág. 812. En armonía, el artículo 1 de la Ley 100 dispone que:

[t]odo patrono **que despida**, suspenda o discrimine contra un empleado suyo en relación a su sueldo, salario, jornal o compensación, términos, categorías, condiciones o privilegios de su trabajo, o que deje de emplear o rehúse emplear o reemplazar a una persona, o limite o clasifique sus empleados en cualquier forma que tienda a privar a una persona de oportunidades de empleo **o que afecten su status [sic] de empleado, por razón de edad**, según ésta se define más adelante, raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, 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, [por ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano] del empleado o solicitante de empleo:

(a) Incurrirá en responsabilidad civil:

(1) por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o solicitante de empleo;

(2) o por una suma no menor de quinientos (\$500) dólares ni mayor de dos mil (\$2,000) dólares, a discreción del tribunal, si no se pudieren determinar daños pecuniarios;

(3) o el doble de la cantidad de los daños ocasionados, si ésta fuere inferior a la suma de quinientos (\$500) dólares; e

(b) incurrirá, además, en un delito menos grave y, convicto que fuere, será castigado con multa de hasta cinco mil (\$5,000) dólares, o cárcel por un término no mayor de noventa (90) días, o ambas penas, a discreción del tribunal.

De igual modo, constituirá una práctica discriminatoria e incurrirá en la responsabilidad civil y penal antes expuesta, todo patrono que cometa cualquiera de los actos que se señalan en el primer párrafo de esta sección por razón de tratarse de una persona casada con un empleado o empleada de su empresa o negocio. Esta disposición se aplicará tanto a aspirantes a empleo como a aquellas personas ya empleadas por el patrono que contraigan matrimonio entre sí.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, en aquellas situaciones en las cuales exista un claro conflicto de funciones por

razón del vínculo matrimonial, que sustancialmente afecte adversamente al funcionamiento de la empresa, el patrono estará obligado a hacer un ajuste o acomodo razonable en las funciones de los empleados o aspirantes a empleo. Esta práctica será aplicable a empresas o negocios que tengan cincuenta (50) o más empleados.

Lo anterior debe hacerse de tal forma que no afecte el derecho del patrono a reglamentar razonablemente las condiciones de trabajo de matrimonios en el mismo departamento, división o facilidades físicas. (Énfasis nuestro.) 29 LPRA sec. 146.

Como se desprende, mediante la Ley 100 nuestra Asamblea Legislativa habilitó una causa de acción civil para la persona víctima de discriminación en el empleo, que le confiere la potestad de presentar una demanda en daños y perjuicios. *González Méndez v. Acción Social*, supra, en la pág. 227; *García Pagán v. Shiley Caribbean*, 122 DPR 193, 208 (1988). A su vez, el artículo 3 de la Ley 100, estableció en favor del empleado *una presunción de discriminación ilegal cuando el despido haya sido efectuado sin justa causa*. (Énfasis nuestro.) 29 LPRA sec. 148 (enmendado 2017);⁸ *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, en la pág. 222. Por tanto, bajo las disposiciones de la referida Ley 100, supra, es en ausencia de justa causa para el despido que se presume que éste fue discriminatorio. *González Méndez v. Acción Social*, supra, en la pág. 228. Como la Ley 100 no define el término *justa causa*, la jurisprudencia ha acogido para estos casos la definición que para dicho concepto provee la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como Ley de Despido Injustificado, 29 LPRA sec. 185 b. *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods PR*, supra, en la pág. 814.

Dicho articulado reza:

[s]e entenderá por justa causa para el despido de un empleado aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto del mero capricho del patrono. Además, se entenderá por justa causa aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento que incluyen, entre otras, las siguientes:

⁸ La Ley Núm. 4-2017, conocida como Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, enmendó varias leyes entre ellas la Ley Núm. 100-1959, supra, eliminando la presunción de que el discriminado fue cometido cuando se realizaren sin justa causa. Por tanto, tal presunción es inexistente al presente. Sin embargo, puesto que la relación obrero patronal y el surgimiento de la controversia ante nuestra consideración surgió antes de la entrada en vigor las enmiendas, le reconocemos los mismos derechos y beneficios que tenían previamente.

(a) Que el empleado incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada.

(b) Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad del patrono, baja productividad, falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.

(c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

(d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. En aquellos casos en que el patrono posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos donde labora el empleado despedido, constituirá justa causa para el despido a tenor con este Artículo.

(e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.

(f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido **o con el propósito de aumentar la competitividad o productividad del establecimiento.**

No se considerará justa causa para el despido de un empleado la colaboración o expresiones hechas por éste, relacionadas con el negocio de su patrono, en una investigación ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada según la ley. (Énfasis suplido.) 29 LPRA 185 (b).

Sin embargo, el Tribunal Supremo ha expresado que la Ley Núm. 80 no es un código de conducta que establece una lista de faltas definidas o taxativas, ya que “no pretende, ni puede, considerar la variedad de circunstancias y normas de los múltiples establecimientos de trabajo...”. *González Santiago v. Baxter Healthcare*, 2019 TSPR 79, en la pág. 13; 202 DPR ___ (2019); *Feliciano v. Sheraton*, 182 DPR 368, 381 (2011); *Srio. del Trabajo v. GP Inds. Inc.*, 153 DPR 223, 243-244 (2001). Por esa razón, un patrono puede adoptar los reglamentos y las normas razonables que estime necesarias para el buen funcionamiento de la empresa y en las que se definan las faltas que, por su gravedad, podrían acarrear el despido como

sanción. *González Santiago v. Baxter Healthcare, supra*. Ante ello, mediante jurisprudencia ha quedado establecido que “[c]uando un patrono despide a un empleado por una causal no enumerada en la Ley Núm. 80, nuestro análisis para determinar si esta constituye justa causa se basa en el principio rector de la Ley Núm. 80, contenido en el segundo párrafo de su Art. 2” donde “[n]o se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento”. *Íd.*

Es decir, para que se active la presunción de que el despido fue discriminatorio, el empleado deberá demostrar “primero, que hubo un despido o acto perjudicial; segundo, que éste se realizó sin justa causa; y tercero algún hecho base que lo ubique dentro de la modalidad de discrimen bajo la cual reclama”. *González Méndez v. Acción Social, supra; López Fantauzzi v. 100% Natural, supra*, en la pág. 123; *Ramos Pérez v. Univisión, supra*, pág. 222; *S.L.G. Hernández-Beltrán v. TOLIC, supra*, en las págs. 775-776. Respecto a los hechos básicos para demostrar la modalidad de discrimen que se alega, el Tribunal Supremo expresó que “varían dependiendo el contexto en que ocurra la decisión de empleo y a base del tipo o modalidad de discrimen que se alegue”. *González Méndez v. Acción Social, supra; Díaz v. Wyndham Hotel Corp., supra*, en la pág. 384.

Se desprende de lo anterior que, para que la presunción quede debidamente establecida, el empleado reclamante debe establecer un caso *prima facie* de discrimen en una vista evidenciaría, y no antes. *López Fantauzzi v. 100% Natural, supra*, en la pág. 122. Es decir, que en una reclamación al amparo de la Ley 100, *supra*, el peso de la prueba para establecer las bases de su reclamación corresponde inicialmente al empleado. *Íd; González Méndez v. Acción Social, supra; S.L.G. Hernández-Beltrán v. TOLIC, 151 DPR 754, 774 (2000).*

Respecto al discrimen por edad el Tribunal Supremo ha manifestado que el empleado “tiene que establecer prueba que tienda a establecer, por ejemplo, que: (a) pertenece a la clase protegida por el estatuto; (b) estaba cualificado para ejercer el puesto que ocupaba; (c) fue despedido, o (d) fue sustituido por una persona más joven; es decir, algún hecho base que lo ubique dentro de la modalidad de discrimen bajo la cual reclama [...] [E]l empleado no tiene que probar todos y cada uno de los mencionados elementos, ya que, de requerírsele, se le estaría exigiendo que cumpla con una obligación procesal que no le corresponde llevar a cabo bajo las disposiciones de la Ley Núm. 100.” *González Méndez v. Acción Social*, supra; *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, supra, en la pág. 389-390. Aunque la Ley 100 no establece una edad fija de protección al empleado, establece que se entenderá por edad a tenor con “cualquier edad desde la edad mínima en que legalmente se permita trabajar a los menores, **de acuerdo con la ocupación o industria de que se trate**, sin límite alguno”. (Énfasis suplido.) 29 LPRA sec. 151.

Por otro lado, hay situaciones, como en el caso de autos, en que un empleado no solo insta una acción al amparo de la Ley 100, *supra*, sino también una causa de acción por despido injustificado bajo la Ley 80-1976. En estos casos, el Tribunal Supremo dispuso que el empleado “tiene el deber de alegar en su demanda **la ausencia** de justa causa y **luego**, durante el primer turno de prueba, probar ciertos elementos básicos de su reclamación de discrimen para que quede activada la presunción dispuesta por ley”. (Énfasis nuestro.) *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, supra, en la pág. 389. “[E]l demandante tiene el peso de la prueba, como en cualquier otra acción civil, para demostrar el elemento esencial de que su despido fue discriminatorio. Lo que ocurre es que la presunción le alivia la carga **si establece los hechos básicos que la activan, esto es, que fue despedido, sin justa causa** y que

está ubicado dentro de la modalidad del discrimen bajo el cual reclama”. (Énfasis suplido.) *Íd.*

Si el empleado lograra establecer *prima facie* un caso de discrimen, es cuando el peso de la prueba recae sobre el patrono. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, supra, en la pág. 124. En el caso del patrono, este tiene varias alternativas para defenderse. Éste puede presentar prueba que rebata la presunción de discrimen activada por el empleado; o puede optar por presentar prueba de que el despido fue justificado; o que no hubo tal despido; o que a pesar de haber habido un despido injustificado éste no fue discriminatorio. *Íd.* en la pág. 123. En otras palabras, el patrono podrá atacar la presunción activada de las siguientes maneras: (1) derrotar el hecho básico, esto es, la ausencia de justa causa; (2) destruir el hecho presumido de que el despido fue por causa de motivos discriminatorios; o (3) destruir el hecho básico y el presumido, a la vez. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, supra, en la pág. 390; *López Fantauzzi v. 100% Natural*, supra, en pág. 124. Como en otros casos de presunciones, tiene que probar que la existencia del discrimen es menos probable que su inexistencia. *Odriozola v. S. Cosmetic Dist. Corp.*, 116 DPR 485, 502 (1985).

Una vez el patrono presenta su prueba, rebatiendo la presunción de discrimen del Art. 3, el empleado todavía tiene otra oportunidad. Puede presentar evidencia para probar su caso, o sea 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, y no bastan la mera presentación de las alegaciones. *S.L.G. Hernández-Beltrán v. TOLIC*, supra, págs. 775-776.

Sólo si queda probado que el patrono incurrió en conducta discriminatoria contra el empleado, estará obligado a indemnizarlo por los daños que el acto le hubiera ocasionado. *Mestres Dosal v. Dosal Escandón*, supra, pág. 69; 29 LPRA sec. 146. Ello, pues el objetivo de la Ley 100, supra,

es facilitarle al empleado probar su caso, y no relevarlo de la necesidad que tiene de presentar prueba a su favor. *S.L.G. Hernández-Beltrán v. TOLIC, supra*, en la pág. 774. En cuanto a los remedios disponibles para el empleado, si éste presentó una acción conjunta bajo la Ley 80, *supra*, y la 100, *supra*, y quedó demostrado que no hubo discriminación, pero no se probó justa causa para el despido, el tribunal deberá concluir que el despido fue injustificado y el empleado tendrá derecho exclusivamente a los remedios bajo la Ley 80. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, en la pág. 391. Por el contrario, si se determina que el despido fue discriminatorio, entonces el empleado tendrá derecho a los remedios establecidos en la Ley 100, exclusivamente. *Íd.*

Respecto al discriminación por razón de matrimonio el foro de mayor jerarquía ha explicado que su protección surgió en respuesta a la generalizada práctica patronal de no emplear en la misma empresa personas casadas entre sí, o cesantearlos por el solo hecho de haber contraído matrimonio con otro empleado de la misma empresa. *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215, 228 (1998). En estos casos, la Ley 100 provee las mismas protecciones al obrero que en las otras modalidades de discriminación, pero, *hace una especie de reserva en aquellos casos en que la relación matrimonial claramente cree un conflicto de funciones que pudiera afectar el funcionamiento de la empresa. Una vez demostrado el conflicto, antes de proceder a despedir o a no contratar al empleado, el patrono deberá hacer un ajuste o acomodo razonable en las funciones de los empleados o aspirantes al empleo, por lo que la protección no es absoluta o irrestricta. Íd.* en la pág. 229. Si el patrono logra demostrar que “el matrimonio entre dos (2) de sus empleados tiene un efecto detrimental y adverso en el normal funcionamiento del departamento, el área de trabajo o la empresa en general, podrá terminar la relación laboral con uno de los empleados. Ello constituirá justa causa para el despido”. *Íd.* En el caso de proceder un

acomodo razonable, el tribunal deberá evaluar lo que constituye un acomodo razonable considerando el “tamaño de las facilidades [sic] físicas de la empresa y número de empleados, el organigrama, jerarquía y línea de mando, las necesidades físicas de la empresa y los problemas o dificultades específicos que suscitaría [sic] el matrimonio”. 29 LPRa sec. 146; *Belk v. Martínez, supra*, en la pág. 229. A esto podemos añadir que el patrono deberá probar la inexistencia de una medida menos onerosa o drástica que el despido. *Íd.* A su vez, debe demostrar que “existe un claro conflicto de funciones por razón del matrimonio que afecte adversamente el funcionamiento de la empresa, la imposibilidad de llevar a cabo el acomodo razonable o que éste fue rechazado por ambos empleados. Solo así se considerará el despido justificado. Cualquier otra justificación para el despido del empleado deberá ser evaluada conforme a los criterios de la Ley Núm. 80 sobre los despidos injustificados”. *Íd.* en la pág. 231.

III. Aplicación del Derecho a los hechos

Encontrándose este foro intermedio en idéntica posición que el tribunal *a quo* al revisar una solicitud de sentencia sumaria, (en tanto la revisión que acontece es *de novo*), hemos auscultado la documentación que tuvo ante sí el TPI, para entonces llegar a nuestras conclusiones sobre la sentencia sumaria presentada. Efectuado tal ejercicio, juzgamos, al igual que lo determinó el foro primario, que no hay hechos esenciales en controversia, por lo que estamos contestes con cada una de las determinaciones de hechos no controvertidos por este enumeradas, y estamos en posición de atender los cuestionamientos de derecho.

Dicho lo cual, la controversia ante este tribunal se circunscribe a resolver si el apelante logró establecer un hecho base que activara la presunción de despido injustificado por razón de discrimen por edad y por matrimonio. En otras palabras, debemos determinar si el apelante creó una base racional mediante evidencia suficiente para que el tribunal intimado

pudiera inferir que la acción patronal se llevó a cabo por razones discriminatorias. De entender que en efecto se activó la presunción aludida, nos correspondería resolver si el apelado logró rebatirla sin que el apelante pudiera probar su caso, justificando así, la desestimación de ambas acciones de manera sumaria.

El apelante sostiene que incidió el TPI al determinar que no estableció un caso *prima facie* de discrimen y al entender que no se activó la presunción. Argumenta que tal conclusión del foro primario no se sostiene, pues no era necesario que presentara prueba suficiente de los hechos bases para que se activara la presunción, ya que el *quantum* probatorio es distinto al usualmente requerido cuando se reclama protección laboral al amparo de la Ley 80 y 100, *supra*, simultáneamente. Adujo que el hecho base a probarse, y la manera de hacerlo para que surja la presunción al amparo del Art. 3, no es inflexible, sino que se aplica caso a caso. Una vez activada, le corresponde al patrono rebatirla, y que, de lograrlo, el empleado todavía tenía una oportunidad de presentar prueba de hechos específicos para probar su caso, en esta ocasión, sin el beneficio de la presunción.

El apelante esgrimió que presentó prueba de que se encontraba en una de las edades críticas más susceptibles de discrimen en la fuerza laboral y ello era suficiente para activar la presunción. De igual forma, sostiene que presentó prueba de que las empleadas retenidas en el puesto del apelante tenían 46 y 44 años y que las evaluaciones del apelante demostraban que cumplía con los requisitos del puesto.⁹ No nos convence.

La misma jurisprudencia citada por el apelante claramente sostiene que es mediante la “presentación de prueba a tales efectos, [que] se establecen los hechos básicos que dan lugar a la presunción dispuesta”. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, en la pág. 383. Entonces, el demandante tiene que presentar **evidencia suficiente para probar sus**

⁹ Véase pág. 9 del Recurso.

alegaciones que de no ocurrir, la parte demandada no tiene que defenderse, pues lo que busca dicha presunción es facilitarle al empleado demandante el probar su reclamación, no relevarse de la necesidad de presentar evidencia. (Énfasis nuestro.) *Íd.*

Como queda visto, la Ley 100 es amplia en su definición del término *edad*, pudiendo estar protegido el empleado de cualquier edad, siempre que sea una legal para trabajar. Como bien señala el apelante, el Tribunal Supremo validó como uno de las posibles hechos base para dar paso a la presunción en su modalidad de discrimen por edad, el que se demostrara que el empleado despedido “pertenece a la clase protegida por el estatuto”, *González Méndez v. Acción Social*, supra, en la pág. 228; entre otros. A partir de lo cual, el apelante asevera haber cumplido con la carga probatoria de presentar estar colocado en una de las edades críticas susceptibles de discrimen en la fuerza laboral, (52 años), lo que resultaba suficiente para activar la presunción.

No obstante, de asumir este foro intermedio el razonamiento sugerido por el apelante, sin integrar otras consideraciones, nos conduciría al resultado de que cualquier persona despedida pudiera alegar con éxito haber sido víctima de discrimen por edad, por el solo hecho de pertenecer a alguna edad legal para trabajar. Ello, claro está, no nos persuade. *Es regla dorada de hermenéutica judicial, que las disposiciones de una ley deben ser examinadas e interpretadas de modo que no conduzcan a resultados irrazonables e insostenibles, sino armoniosos. San Gerónimo Caribe Project v. Registradora*, 189 DPR 849, 868 (2013); *Domínguez Castro v. ELA*, 178 DPR 375, 409 (2010). Por tanto, no podemos excluir del análisis que la misma definición del término *edad* limita su amplitud al decir que significa “cualquier edad desde la edad mínima en que legalmente se permita trabajar a los menores, **de acuerdo con la ocupación o industria de que se trate**”. (Énfasis nuestro.) 29 LPRA sec. 151.

Habiendo matizado lo anterior, para determinar si la demostración de que el apelante pertenece a una de las edades críticas más susceptibles de discrimen en la fuerza laboral es suficiente para cumplir con el hecho base, como intima este, debemos considerarlo dentro de la industria y ocupación de que se trata la controversia y no en abstracto. Es decir, hay que observar la edad de la parte que reclama el derecho, en este caso el apelante, dentro del contexto preciso donde aconteció la acción patronal, con relación a los puestos *Corporate Relationship Officer* o *Middle Market Relationship Manager* en que fungió el apelante en el momento de su contratación y cuando fue despedido, respectivamente. Conforme lo anterior, resultan ilustrativos los siguientes hechos incontrovertidos: (1) al momento de ser contratado por Oriental, el Sr. Rivera tenía 48 años; y cuando fue despedido 52 años;¹⁰ (2) de los ocho empleados de la división de *Middle Market Relationship Manager*, Oriental retuvo a seis y todos eran mayores de 40 años;¹¹ (3) uno de los empleados retenidos en dicha división tenía 52 años, la misma edad y puesto del apelante.¹²

Además, tanto de las contestaciones del apelante en su deposición, como de la descripción del puesto realizada por Oriental se desprende que los puestos aludidos en el párrafo que precede son de gran complejidad y requieren vasta experiencia en la industria banquera. Según las expresiones de Oriental, es un puesto que responde al Vicepresidente *Senior & Director* de la Banca Corporativa, con un salario promedio de \$101,542.08 anuales, responsable de garantizar el crecimiento de su cartera y la generación de ingresos de las cuentas asignadas. En la deposición del apelante, ante la pregunta de si para llegar ahí [un puesto en la banca corporativa] había que empezar desde abajo, contestó que *eso es correcto, hay que tener su propia canasta de clientes y desarrollarse también desde el punto de vista de*

¹⁰ Véase, pág. 6 del Recurso y pág. 524 del Apéndice.

¹¹ Véase pág. 525 del Apéndice (determinación de hecho núm. 74)

¹² Véase pág. 545 del Apéndice.

*conocimiento. Se trabajan transacciones mucho más complicadas, transacciones que no se ven en otros segmentos, como las participaciones.*¹³

En varias contestaciones a otras preguntas, explicó cómo la banca comercial es *una banca de relación* donde el banquero va estableciendo una relación de servicio más personal con sus clientes, añadió que es común que al cambiar de empleo se lleven los clientes que han trabajado (su cartera).¹⁴

La documentación incluida en la petición de sentencia sumaria en este caso tiende a demostrar que, en el tipo de puestos que ocupó el apelante, existen una inclinación a contratar personas con años de experiencia, no lo contrario. De lo que se colige la razón por la cual Oriental le hizo una oferta de empleo al apelante, cuando ya tenía 48 años, no colocándonos (con la documentación incluida) en posición de presumir que el Banco tuviera una política discriminatoria contra los empleados mayores de cuarenta años. Ponemos atención particular al hecho de que no hay evidencia documental que sostenga que el Banco contrató a una persona de menos edad para el puesto que ocupaba el apelante una vez este último fue despedido. Tampoco apreciamos que el apelante haya logrado incluir alguna otra prueba documental con la que sostener su alegación sobre discrimen por razón de edad.

En referencia a la alegación sobre discrimen por razón de matrimonio, el apelante alegó que logró probar que dos de los empleados despedidos en su división tenían cónyuges laborando en el banco que no fueron contratadas directamente por Oriental, sino que fueron incorporadas mediante la adquisición de BBVAPR. Además, sostuvo que de once parejas de cónyuges contratadas, en cinco habían despedido a uno de los cónyuges, aunque no pudo afirmar las razones para sus respectivos despidos.

¹³ Véase pág. 088 del Apéndice.

¹⁴ Véase págs. 095, 104, 116 y 514 (determinación de hecho núm. 16) del Apéndice.

Sin embargo, surge de la prueba incluida en la petición de sentencia sumaria que: (1) el apelante contrajo nupcias con su esposa el 3 de enero de 1993,¹⁵ mucho antes de ser reclutado por el banco; (2) la esposa del apelante trabaja con Oriental desde diciembre de 2012 cuando se consolidó la compraventa de los activos de BBVAPR por Oriental y, actualmente continúa trabajando para dicha empresa como *Corporate Relationship Officer*;¹⁶ (3) Oriental ha reclutado cónyuges de empleados o parejas, antes y luego de la terminación del Sr. Rivera;¹⁷ (4) Oriental adquirió un total de once parejas de cónyuges que laboraban en BBVAPR de las cuales en cinco de ellas fueron despedidos uno de los consortes debido a los procesos de reorganización, pero sus parejas continuaron trabajando en la institución bancaria.¹⁸ Tras estos hechos huelga apuntar que no podemos coincidir con la afirmación del apelante al aseverar que logró probar un caso prima facie de discrimen por motivo de matrimonio.

Finalmente, sostuvo el apelante que, de no haber quedado establecida la presunción, todavía tenía oportunidad de presentar prueba de hechos específicos para probar su caso, en esta ocasión, aún sin el beneficio de la presunción. No nos persuade.

Surge del expediente que el 22 de diciembre de 2016 el apelante presentó su querrela contra el patrono. Posterior a ello, se suscitaron los trámites ordinarios procesales que acompañan a la litigación, lo que supuso la celebración de una primera vista el 25 de abril de 2017 y, posteriormente, el 7 de agosto y 28 de noviembre de 2017, las respectivas conferencias con antelación a juicio y vistas transaccionales. Se desprende de autos, además, la celebración de un proceso de descubrimiento de prueba adecuado, que incluyó deposiciones, interrogatorios y producción de documentos. Dichos

¹⁵ Véase pág. 511 y 526 del Apéndice.

¹⁶ Véase pág. 526 del Apéndice.

¹⁷ *Íd.*

¹⁸ *Íd.*

documentos formaron parte de la prueba documental que acompañaron tanto la solicitud de sentencia sumaria presentada el 31 de octubre de 2017, como su oposición presentada el 20 de diciembre del mismo año. Finalmente, antes de disponer de la causa de acción tanto de discrimen por edad como por matrimonio, se celebró otra vista el 30 de enero de 2019 y no fue hasta unos meses después que se emitió la sentencia recurrida. Concluimos que, dentro del proceso concebido bajo la Regla 36.1 de Procedimiento Civil, el apelante sí tuvo su oportunidad para presentar documentación que rebatiera la presentada por el Banco, dando lugar a que se concediera una vista plenaria. Sin embargo, no lo logró ante el TPI y tampoco ante ese foro intermedio.

Por los fundamentos que anteceden corresponde la confirmación de la sentencia parcial recurrida.

Lo pronunció y manda el Tribunal y lo certifica su Secretaria.

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