

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL XI

TAMARA VÉLEZ  
HERNÁNDEZ

Apelante

v.

SCOTIABANK OF  
PUERTO RICO

Apelada

KLAN201901324

Apelación  
procedente del  
Tribunal de Primera  
Instancia,  
Sala de SAN JUAN

Caso Núm.:  
K PE2016-2738

Sobre:  
Reclamación Laboral;  
Despido Injustificado;  
Discrimen por Edad;  
Discrimen por Sexo;  
Procedimiento  
Sumario Laboral

Panel integrado por su presidenta la Juez Ortiz Flores, la Juez Domínguez Irizarry, la Juez Nieves Figueroa y la Juez Lebrón Nieves.<sup>1</sup>

Nieves Figueroa, Juez Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de junio de 2020.

Comparece ante nosotros Tamara Vélez Hernández (en adelante “la señora Vélez Hernández” o la “apelante”), mediante recurso de apelación. Solicita que revoquemos una *Sentencia* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan, (en adelante “TPI” o “Tribunal”), en la que se declaró Ha Lugar cierta solicitud para que se dispusiera del caso sumariamente desestimando, con perjuicio, la reclamación por despido injustificado y discrimen por sexo y edad presentada por la apelante.

Por los fundamentos que exponremos a continuación, se confirma la *Sentencia* apelada.

**I.**

Surge del expediente que, el 26 de septiembre de 2016, la señora Vélez Hernández presentó una *Querella* sobre despido

---

<sup>1</sup> La Juez Domínguez Irizarry no interviene.

injustificado, discrimen por edad y sexo contra Scotiabank de Puerto Rico (en adelante “Scotiabank” o “el apelado”). Alegó que su despido fue uno sin justa causa, en violación a la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, *infra* porque fue despedida sin seguirse el orden de antigüedad. De otra parte, adujo que fue discriminada por razón de su sexo. A esos efectos, indicó que al eliminarse su plaza de trabajo, el apelado llenó la plaza que podía cubrir con un hombre.<sup>2</sup>

El 7 de octubre de 2016, Scotiabank presentó *Contestación a Querella*, negando las alegaciones esenciales presentadas en su contra. Igualmente, levantó varias defensas afirmativas entre las que indicó que “[l]a *Querella* deja de exponer hechos específicos que constituyan una violación de los derechos protegidos de la [q]uerellante al amparo de cualquier legislación estatal y/o federal.<sup>3</sup>

Luego de varios trámites procesales, Scotiabank presentó una *Solicitud de Sentencia Sumaria*<sup>4</sup>, acompañada de los siguientes documentos: A) Declaración Jurada de la señora Carmen María Rivera con fecha del 29 de junio de 2018 (Anejo 1); B) Declaración Jurada de la señora Renissa Gutiérrez Pérez con fecha del 29 de junio de 2018 (Anejo 2); C) Declaración Jurada del señor José Cabrera Lázaro con fecha del 29 de junio de 2018 (Anejo 3); D) Copia de “*Articles of Information of Scotiabank de Puerto Rico*” (Anejo 4); E) Copias de documentos sobre R-G Premier Bank of Puerto Rico (Anejo 5); F) Copia de las páginas 23-24, 33, 48 y 75 de la deposición tomada a la señora Vélez Hernández (Anejo 6); G) Copia de *Orden* donde el comisionado de instituciones financieras asume el manejo de R-G Premier Bank y nombra al FDIC como “Receiver” (Anejo 7); H) Copia de las páginas 13-15, 17-19, 21, 23, 34, 37 y 42-43 de la deposición tomada a la señora Renissa Gutiérrez Pérez (Anejo 8); I)

---

<sup>2</sup> Véase, apéndice de la apelante, *Demanda*, págs. 1-5.

<sup>3</sup> *Íd.* *Contestación a Querella*, págs. 6-13.

<sup>4</sup> *Íd.*, *Solicitud de Sentencia Sumaria*, págs. 14-256.

Copia de carta del FDIC a la Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras del 30 de abril de 2010 (Anejo 9); J) *Guía de preguntas y respuestas para empleados de R-G Premier Bank of Puerto Rico* (Anejo 10); K) Copia de *Purchase and Assumption Agreement* (Anejo 11); L) Copia del *Certificado de Revocación del Certificado de Incorporación* (Anejo 12); M) Copia de carta dirigida a la señora Vélez Hernández (Anejo 13); N) Copia de *Acuerdo de Empleo* (Anejo 14); O) Copia del *International Banking 2014 Profit Plan Puerto Rico* (Anejo 15); P) Copia del *Branch Consolidation Dates* (Anejo 16); Q) Copia del *2016 Branch Optimization Program* (Anejo 17); R) Copia de deposición de Carmen M. Rodríguez Rivera con fecha del 27 de febrero de 2018 (Anejo 18); S) Copia de lista sobre “Branch Managers” (Anejo 19); T) Copia de deposición de la señora Carmen M. Rodríguez Rivera del 15 de mayo de 2018 (Anejo 20); U) Copia de “Branch Managers #2” (Anejo 21); V) Copia de tablas sobre “Gross Sales” (Anejo 22-24); W) Copia carta de cesantía dirigida a la señora Vélez Hernández (Anejo 25); X) Copia de Solicitud - Puestos Internacional (Anejo 26); Y) Copia del Departamento de Recursos Humanos sobre “JOB POSTING PROGRAM CANDIDATE SUMMARY AND RECOMENDATION” (Anejo 27); Z) Copia de deposición del señor Jorge Silva Betancourt del 27 de febrero de 2018 (Anejo 28); AA) Copia carta dirigida a la señora Vélez Hernández con fecha del 18 de marzo de 2016 (Anejo 29).

Además, la parte apelada propuso como incontrovertibles los siguientes hechos:

1. Scotiabank de Puerto Rico es una institución bancaria desde el 1979 que provee servicios bancarios personales y comerciales, tales como cuentas de depósitos, cuentas de cheques, tarjetas de crédito y préstamos.
2. R-G Premier Bank (“RG”) era un banco en Puerto Rico fundado en el 1994 que ofrecía servicios financieros

personales y comerciales, que incluían banca, fideicomisos, y corretaje.

3. La Federal Deposit Insurance Corporation ("FDIC") es una agencia independiente del gobierno federal cuyo deber es asegurar los depósitos en bancos e instituciones de ahorro hasta \$250,000 e identificar, monitorear y atender los riesgos a los que se exponen las instituciones financieras, para limitar los efectos adversos a la economía y al sistema financiero que podrían ocurrir cuando un banco o institución de ahorro se vuelve insolvente. Véase, Financial Institutions Reform, Recovery, and Enforcement Act of 1989 ("FIRREA"), 12 USC sec. 1821 (d)(3)(B)(i).
4. La Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras de Puerto Rico ("OCIF") tiene la "responsabilidad primordial de fiscalización y supervisión de las instituciones financieras que operen o hagan negocios en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico" para garantizar la seguridad, estabilidad y solidez del sector financiero. Véase 7 LPRA sec. 2003.
5. Para proteger a los depositantes asegurados, la FDIC responde cuando un banco o institución de ahorro se torna insolvente. Véase *FDIC v. La Rambla Shopping Center, Inc.*, 791 F.2d 215, 218 (1st Cir. 1986).
6. Como parte del proceso de rehabilitación financiera el FDIC, como síndico, se subroga como cuestión de derecho en los derechos, obligaciones, titularidades, poderes y privilegios del banco insolvente, así como en la responsabilidad de liquidar y pagar las obligaciones de la institución quebrada. Véase 12 USC sec.1821(d)(2)(A), (d)(2)(H).
7. La autoridad estatal, Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras de Puerto Rico, es quien se encarga de ordenar el cierre de las operaciones y designa a la FDIC como síndico de los activos de la institución financiera insolvente. Véase 7 LPRA sec. 2010, inciso (b); 7 LPRA sec. 201 ("Dicha sindicatura terminará con la total liquidación del banco si así fuere necesario").
8. Si un banco con una licencia del Estado Libre Asociado de Puerto Rico está al borde de un colapso financiero, la OCIF está facultada para "realizar la transferencia de activos". Véase 7 LPRA sec. 2010.
9. La FDIC tiene varias opciones para resolver la quiebra e insolvencia de los bancos, pero la más utilizada es la de vender los depósitos y préstamos de la institución insolvente ("failed bank") a otra institución mediante un "Purchase and Assumption arrangement". Véase 12 USC S 1823(c)(2).

**A. Hechos relacionados a la sucesoría patronal**

10. En el 1997, la Querellante comenzó a trabajar para R-G Premier Bank en el Departamento de Servicio al Cliente hasta ocupar el puesto de Gerente.
11. El 30 de abril de 2010, la OCIF declaró insolvente a R-G Premier Bank y nombró al FDIC como síndico de todos sus activos.
12. Ese mismo día la OCIF ordenó el cierre de las operaciones de R-G Premier Bank y esta dejó de operar.
13. Por su parte, y también el mismo día, la FDIC aceptó el nombramiento como síndico de la institución depositaria y de todos los activos de R-G Premier Bank.
14. Después de la intervención del Comisionado de Instituciones Financieras, el FDIC le notificó "a todos los empleados" de R-G Premier Bank que el banco cerró sus operaciones.
15. La FDIC le proveyó a la Querellante, y a todos los empleados una "Guía de preguntas y respuestas para empleados de R-G Premier Bank of Puerto Rico" en la que se le indicó que el FDIC les liquidaría los haberes acumulados con R-G Premier Bank, las aportaciones al plan de retiro, y los días de vacaciones acumulados con la entidad financiera insolvente.
16. Sobre las vacaciones acumuladas, la FDIC expresó que "[s]e [les] pagará a los empleados de R-G Premier Bank of Puerto Rico por los días de vacaciones acumulados durante el año corriente y que no hayan usado, hasta un máximo de 80 horas". [...]. Sobre el plan de retiro, la FDIC expresó en la *Guía* que, debido a que R-G Premier Bank of Puerto Rico patrocinó los planes de retiro de los empleados, "el FDIC/R iniciará el proceso para finalizar el plan. El saldo que tengan los participantes en su cuenta se les pagará de acuerdo a los métodos establecidos en el plan".
17. A la Querellante, al igual que a todos los empleados, se le liquidaron las vacaciones que tenía acumuladas con R-G Premier Bank hasta el 30 de abril de 2010, fecha del cierre involuntario de R-G Premier Bank.
18. El 1 de mayo de 2010, la Querellante firmó un contrato de empleo temporero con la agencia de empleo ("stasffing agency") CD Mitchell.
19. El 30 de abril de 2010, Scotiabank y el FDIC, en su capacidad de síndico de los activos de R-G Premier

Bank, otorgaron un contrato de compraventa de ciertos activos "Purchase and Assumption Agreement" ("P&A Agreement" o "Acuerdo").

20. En virtud del Acuerdo, Scotiabank adquirió algunos activos de R-G Premier Bank, al igual que asumió algunos depósitos asegurados bajo los términos y condiciones del contrato.
21. Scotiabank no asumió ni adquirió ninguna obligación con relación a los empleados de R-G Premier Bank; por el contrario, el Acuerdo específicamente estipula que tales responsabilidades permanecían con el FDIC.
22. Como parte del Acuerdo, el FDIC acordó indemnizar a Scotiabank por ciertas responsabilidades que Scotiabank no asumiría, los cuales se detallan en la Sección 12 de P&A Agreement. En su Sección 12.1, el Acuerdo dispone lo siguiente:

12.1 Indemnification of Indemnities. From and after Bank Closing and subject to the limitations set forth in this Section and Section 12.6 and compliance by the Indemnities with Section 12.2, the Receiver agrees to indemnify and hold harmless the Indemnities against any and all costs, losses, liabilities, expenses (including attorneys' fees) incurred prior to the assumption of defense by the Receiver pursuant to paragraph (d) of Section 12.2, judgments, fines and amounts paid in settlement actually and reasonably incurred in connection with claims against any Indemnities based on liabilities of the Failed Bank that are not assumed by the Assuming Institution pursuant to this Agreement or subsequent to the execution hereof by the Assuming Institution or any Subsidiary or Affiliate of the Assuming Institution for which indemnification is provided hereunder in (a) of this Section 12.1, subject to certain exclusions as provided in (b) of this Section 12.1:(a) [...] (3) claims based on the rights of any present or former director, officer, employee or agent as such of the Failed Bank [(R-G Premier Bank)] or of any Subsidiary or Affiliate of the Failed Bank; (4) claims based on any action or inaction prior to Bank Closing of the Failed Bank, its directors, officers, employees or agents as such, or any Subsidiary or Affiliate of the Failed Bank, or the directors, officers, employees or agents as such of such Subsidiary or Affiliate; [...].

23. La Sección 12.9(a) del P&A dispone específicamente:

12.9 Successor Liability under Puerto Rico Act 80. Notwithstanding any other provision in this Agreement, from and after Bank Closing:

(a) Any claim by a failed Bank employee against the Assuming Institution and based, in whole or in part, on

any successor liability arising by operation of law pursuant to Puerto Rico Act. No. 80 of May 30, 1976, as amended ("Act 80"), including a claim for severance or enhanced severance, shall be subject to indemnity under Section 12.1(a) (3) and shall not be excluded from liability by reason of Section 12.1 (b), other than a claim for salary for the period from the Bank closing until the list is provided to the Receiver".

24. Scotiabank no compró del FDIC todos los activos que eran de R-G Premier Bank según detallado en la Sección 3.5(o)-Assets Not Purchased by Assuming Institution, Schedule 2.1(a)-Excluded Deposit Liability Accounts, Schedule 3.1, Schedule 3.2, Schedule 3.5-Excluded Assets, Schedule 3.5(1)-Excluded Securities, Schedule 3.5(o)- Excluded Loans, Schedule 4.15A, Schedule 4.15B, y Schedule 4.15C del Purchase and Assumption Agreement.
25. Cualquier reclamación de los empleados de R-G Premier Bank' sería asumida por el FDIC conforme a la cláusula 12.9 del P&A Agreement.
26. Mucho antes del cierre de R-G Premier Bank, Scotiabank se dedicaba a proveer servicios bancarios, préstamos personales, líneas de crédito, cuentas de ahorro, etc., utilizando su propia red de servicios, empleados, nombre corporativo y sus propias sucursales.
27. R-G Premier Bank no ha vuelto a operar luego de haber sido cerrado involuntariamente por la OCIF, liquidada por la FDIC y revocado de su certificado de incorporación por el Departamento de Estado.
28. Scotiabank no continuó las operaciones de R-G Premier Bank.
29. Scotiabank continuó operando su propia red de servicios bancarios luego de adquirir del FDIC algunos activos y ciertos pasivos de R-G Premier Bank.
30. La Querellante no formó parte del proceso de adquisición de activos entre Scotiabank y el FDIC, por lo que no tiene conocimiento personal en cuanto a dicha transacción.
31. Entre Scotiabank y R-G Premier Bank no hubo acuerdo de compraventa o transacción alguna con relación a este proceso.
32. El nombre y marca comercial de R-G Premier Bank no fue adquirido por Scotiabank. Scotiabank provee sus propios servicios bancarios bajo su propio nombre y entidad corporativa.

33. El 20 de mayo de 2010, Scotiabank le cursó a la Querellante una oferta de empleo para ocupar el puesto de Gerente de Sucursal, puesto similar al que ocupaba con R-G Premier Bank.
34. El 21 de mayo de 2010, la Querellante aceptó la oferta de empleo, las partes suscribieron un Acuerdo de Empleo, y se le hizo entrega a la Querellante de los documentos que se le entregan a nuevos empleados ("new hires"), tales como, acuse de recibo manual de empleados, Política contra el Hostigamiento Sexual, Política contra la Violencia Doméstica, entre otros.
35. La Querellante, al igual que otros empleados, comenzó a trabajar para Scotiabank el 1 de junio de 2010.

**B. Hechos relacionados a la reorganización y consolidación de sucursales de Scotiabank del 2014 y 2015**

36. Durante el curso de su empleo con Scotiabank, la Querellante fue trasladada a la sucursal de Río Piedras y posteriormente fue trasladada a la sucursal de San Patricio. La Querellante fue luego transferida a la sucursal Interamericana, posición que ocupó desde el 2012 hasta el cierre definitivo de dicha sucursal.
37. En agosto de 2013, Scotiabank desarrolló un Plan de Ganancias ("Profit Plan") a implementarse entre el 2014-15. Como parte de dicho plan, se estableció un ("Branch Consolidation project") para reducir costos operacionales mediante la consolidación de sucursales.
38. El proceso de consolidación de sucursales fue autorizado por la FDIC y la OCIF y tomó varios años en implementarse.
39. Las consolidaciones de sucursales tal implementadas hasta la fecha de terminación de la Querellante se detallan en la tabla Branch Consolidation Dates.
40. Según se detalla en tabla *Branch Consolidation Dates*, en el 2013 la sucursal de Caribe Río Piedras se consolidó con la sucursal Interamericana, la cual continuó siendo operada por la Querellante.
41. En el 2014 se realizaron cuatro (4) consolidaciones de sucursales, que no incluyó a la sucursal Interamericana ni afectó el empleo de la Querellante.



42. En el 2015 se realizaron seis (6) consolidaciones de sucursales, que no incluyó a la sucursal Interamericana ni afectó el empleo de la Querellante.

43. Las consolidaciones del 2014-15 fueron parte del *Profit Plan* y además de la reducción de costos operacionales "se hicieron porque había duplicidad de sucursales".

**C. Hechos relacionados a la reorganización y consolidación de sucursales que impactó a la Querellante en el 2016**

44. En el 2016, Scotiabank extendió el plan de consolidación de sucursales mediante el *Puerto Rico 2016 Branch Optimization Program*, para continuar la reducción de los costos operaciones de la empresa, en atención a la difícil situación económica por la que atravesaba Puerto Rico.

45. En virtud del *2016 Branch Optimization Program*, Scotiabank cerraría cinco (5) sucursales y convertiría otra sucursal en un Sub-Branch, eliminando seis (6) de las veintiséis (26) sucursales que tenía, reteniendo su operación con un total de veinte (20) sucursales. Específicamente, mediante el *2016 Branch Optimization Program* se propuso la consolidación de las siguientes sucursales: **Background** Scotiabank currently operates 26 branches in Puerto Rico. As a result of the Country's difficult economic situation, and in order to reduce expenses and serve our existing customers more efficiently, local management proposes the following: Consolidations -Santa María into Plaza Caribe - Humacao into Plaza Fajardo -Cayey into Caguas Villa Blanca -Plaza Escorial into Plaza Carolina - **Interamericana into Cupey** Sub-Branch conversion - Auxilio Mutuo into Hato Rey Piñero.

46. De conformidad con el Plan de Consolidación de sucursales del 2016, la sucursal Interamericana, donde trabajaba la Querellante, sería integrada a la sucursal de Cupey el 8 de abril de 2016.

47. La consolidación de sucursales ocasionó que Scotiabank tuviera más Gerentes de Sucursal que sucursales. Específicamente, a finales del 2016, Scotiabank contaría con veintitrés (23) Gerentes de Sucursal y solo tendría veinte (20) sucursales.

48. Como consecuencia de la integración de sucursales y eliminación de puestos, Scotiabank tuvo que establecer un plan de cesantías de empleados y gerentes.

49. El orden de retención de los Gerentes de Sucursal se estableció primero a base de la antigüedad de los

empleados, y en casos de igual antigüedad, se utilizaron criterios de desempeño, eficiencia y producción.

50. La edad de los empleados no es parte de la evaluación que se hace para la retención de empleados.

**D. Primera Parte de Análisis de Retención: Hechos relacionados al procedimiento de retención de empleados a base de antigüedad**

51. La antigüedad de los Gerentes de Sucursal se determinó según su fecha de contratación, considerando todo el tiempo trabajado para Scotiabank independientemente de sus previas clasificaciones ocupacionales dentro de la empresa.

52. La fecha de contratación de todos los Gerentes de Sucursal se detalla a continuación, según surge de la tabla Branch Managers.

53. La experiencia de trabajo que tuviera el empleado con R-G Premier Bank no se tomó en consideración para establecer la antigüedad de los Gerentes de Sucursal.

54. Scotiabank no tiene récord alguno que documente cuándo comenzó cada empleado en R-G Premier Bank ni por cuánto tiempo trabajaron para dicha institución.

55. La fecha de contratación de la Querellante, 1 de junio de 2010, coincidió con la de varios empleados que fueron contratados por Scotiabank, luego de que estos fueran terminados como parte del cierre de las operaciones de R-G Premier Bank.

56. La Querellante tenía la misma fecha de contratación e igual antigüedad que otros catorce (14) Gerentes de Sucursal, a saber: 1) Herminia Hernández Guzmán, 2) Robin Ortiz González, 3) Carmen Quintero Rivera, 4) José Martínez Colón, 5) José Cruz De Jesús, 6) Carlos Nogueras Arrillaga, 7) Rafael Vázquez Ortiz, 8) Benjamín Layer Sierra, 9) Carlos Díaz Cruz, 10) Jorge Marrero Lozada, 11) María Cruz Pena, 12) Edwin Reyes Rivera, 13) Miguel Tsintas Colón, y 14) Griselda Seda López.

57. Luego del 1 de junio de 2010, y hasta el presente, Scotiabank no ha contratado ningún Gerente de Sucursal.

**E. Segunda Parte de Análisis de Retención: Hechos relacionados a la retención de empleados a base de sus evaluaciones de desempeño y amonestaciones documentadas en sus expedientes de personal**

58. Luego de determinar la antigüedad, Scotiabank procedió a evaluar criterios de desempeño, eficiencia y logro de metas asignadas de todos los gerentes para determinar el orden de retención de empleados de aquellos que tenían la misma antigüedad.

59. La evaluación de desempeño incluía comparar los resultados de sus evaluaciones bianuales *Performance Achievement Reviews* (PARs), las amonestaciones que obraban en los expedientes de personal, y el desempeño de la sucursal a la que estaba a cargo.

**a. Análisis de la tabla Branch Manager con evaluaciones de desempeño de los Gerentes de Sucursal**

60. Los *PAR* son evaluaciones de desempeño que se le hacen a todos los empleados, incluso a los Gerentes de Sucursales, dos veces al año y miden las áreas de *Financial, Operational, Customer, y People* del empleado. De estas cuatro categorías, la más importante para los Gerentes de Sucursal es la *Financial*.

61. Esos cuatro factores se suman para llegar a un *Overall Achievement* que se puede clasificar en *EE (Exceed Expectations)*, *ME (Meets expectations)*, *NI (Needs Improvement)*, y *(UA) Unacceptable*.

62. La Querellante era **la única Gerente de Sucursal que tenía clasificaciones de UA (Unacceptable)** en sus evaluaciones; "ningún otro" gerente tenía alguna clasificación de inaceptable.

63. De la tabla también surge que al 2016, todos los Gerentes que tenían la misma antigüedad que la Querellante se encontraban entre las edades de cuarenta y tres (43) y cincuenta y nueve (59) años de edad.

64. La Querellante no era la empleada de mayor edad que ocupaba el puesto de Gerente de Sucursal en Scotiabank.

**b. Análisis de la tabla Branch Manager #2 con amonestaciones disciplinarias de los Gerentes de Sucursal**

65. Luego de determinar que la Querellante era la única Gerente con clasificaciones de *Unacceptable* en sus evaluaciones, la Sra. Carmen Rodríguez evaluó las amonestaciones disciplinarias de cada Gerente de Sucursal que obraban sus expedientes de personal.

66. De la tabla Branch Manager #2, surge que la Querellante tenía dos memorandos por deficiencias operacionales de la sucursal Interamericana.
67. La única gerente de la misma antigüedad con más amonestaciones disciplinarias que la Querellante era la gerente María E. Cruz Pena.
68. Sin embargo, dicha Gerente nunca tuvo una evaluación *PAR* con clasificación de UA (*Unacceptable*).
69. El Sr. Luis Sánchez tenía más acciones disciplinarias en su expediente de personal que la Querellante. Sin embargo, dicho gerente tenía mayor antigüedad al ser contratado el 14 de junio de 2004, por lo que tenía derecho de retención sobre la Querellante.
70. El Sr. Ángel De Jesús, quien la Querellante alega estaba siendo protegido, no tenía ninguna acción disciplinaria en su expediente de personal.
71. El Sr. Ángel De Jesús fue contratado por Scotiabank el 9 de marzo de 2009, por lo que tenía mayor antigüedad que la Querellante.

### **c. Análisis del Reporte de Producción de Sucursal**

72. Luego de considerar las evaluaciones de desempeño y las amonestaciones disciplinarias, la Sra. Carmen Rodríguez evaluó los *Reportes de Producción* de los Gerentes de Sucursal para los meses de "noviembre y diciembre 2015", "y enero de 2016".
73. Cada tabla refleja el desempeño logrado por cada Gerente en la sucursal a su cargo bajo los renglones de *Investments, Borrowing e Insurance*.
74. De estos tres renglones, el que tiene mayor consideración es el de otorgación de préstamos (*Borrowing*) debido a que es la mayor fuente de ingreso del Banco.

#### **i. Reporte de producción para el mes de noviembre de 2015**

75. Durante el mes de noviembre de 2015, la Querellante obtuvo el por ciento de Borrowing más bajo, con un dos por ciento (2%).
76. La Querellante también obtuvo el por ciento de Investment más bajo con un cero por ciento (0%).

#### **ii. Reporte de producción para el mes de diciembre de 2015**

77. Durante el mes de diciembre de 2015, la Querellante obtuvo el por ciento de Borrowing más bajo, con un uno por ciento (1%).

78. La Querellante también obtuvo el por ciento de Investment más bajo con un diez por ciento (10%).

**iii. Reporte de producción para el mes de enero de 2016**

79. Durante el mes de enero de 2016, la Querellante obtuvo el por ciento de Borrowing más bajo, con un veintidós por ciento (22%6), lo que la colocaba "en [la] última) posición".

80. La Querellante también obtuvo el segundo por ciento de Investment más bajo con un veintiún por ciento (21%).

81. La sucursal Plaza del Caribe en Ponce arrojó un veinte por ciento (20%) de Investment, pero dicha sucursal obtuvo un setenta y ocho por ciento (78%) en Borrowing, un cincuenta y seis por ciento (56%) por encima de la Querellante en ese renglón (22%).

82. Luego de evaluar las tablas de desempeño, productividad y las evaluaciones de todos los gerentes, Scotiabank determinó que la Querellante era la Gerente de Sucursal con "el desempeño más bajo" y que "[s]u desempeño estaba por debajo de los demás gerentes".

83. Debido a: (i) su pobre desempeño, (ii) su bajo reporte de productividad y (iii) sus evaluaciones PAR's con clasificación de UA, la Sra. Carmen Rodríguez y la Sra. Renissa Gutiérrez determinaron que la Querellante ocupaba la última posición en el orden de retención de Gerentes de Sucursal, por lo que se tomó la decisión de terminarla de empleo ante la reducción de puestos y cierre de sucursales.

**F. Notificación de despido e incidentes posteriores**

84. El 29 de febrero de 2016, la Sra. Renissa Gutiérrez y la Sra. Carmen Rodríguez se reunieron con la Querellante para notificarle el cierre de la sucursal Interamericana y que no había otra posición vacante de Gerente de Sucursal para reasignarla.

85. La Querellante resultó ser la Gerente de Sucursal con menor antigüedad y peor desempeño, menor eficiencia y "la más baja en producción" de sucursal para el período evaluado.

86. El 1 de marzo de 2016 a la Querellante se le entregó la carta de terminación de empleo en la que se

le notificó que “efectivo el 14 de marzo de 2016 su posición será eliminada” y se le ofreció un paquete de compensación.

87. La Sra. Renissa Gutiérrez, Vicepresidenta de Banca de Sucursales, exhortó a la Querellante a que estuviera atenta a las convocatorias internas del banco llamado ("Job Postings") para que solicitara y compitiera por algún puesto que surgiera en el banco.

88. A principios del mes marzo 2016, en Scotiabank se abrió una vacante para el puesto de Investigador en el Departamento de Seguridad e Investigaciones.

89. El 9 de marzo de 2016, la Querellante solicitó para el puesto de Investigadora. Dicha solicitud fue firmada y aprobada por la Sra. Renissa Gutiérrez.

90. Debido a que el puesto estaba disponible solo para empleados del banco Scotiabank decidió extender la fecha de terminación de la Querellante hasta que esta pudiera ser entrevistada, y posiblemente seleccionada, para el puesto de Investigadora por el Sr. Jorge Silva, *Senior Investigator* del Departamento de Seguridad e Investigaciones.

91. Para el puesto de Investigador(a), además de la Querellante, solicitaron: (1) Elinette Rohena, (2) Pedro Rodríguez, (3) Lymari Rodríguez, (4) Miriam Medrano, (5) Francisco Martínez, (6) Yadira Sanes, (7) Michelle Estepa, y (8) Janisse Robles.

92. La Querellante fue entrevistada y evaluada para el puesto por el Sr. Jorge Silva y Mario Díaz, Director del Departamento de Seguridad e Investigaciones.

93. La Querellante no fue escogida para el puesto de Investigadora debido a que “no llenaba los criterios esenciales para la posición”.

94. Al igual que el Sr. Pedro Rodríguez y la Sra. Miriam Medrano, se determinó que la Querellante "[d]o not fulfill the essential criteria; the incumbent lacks general knowledge of criminal/civil procedures and investigation procedures techniques".

95. El 18 de marzo de 2016, Jorge Silva y Mario Díaz determinaron que la Sra. Janisse Robles “era la candidata ideal” para el puesto de Investigadora debido a que tenía experiencia relacionada debido a que “trabajaba en la Unidad de Fraude e Investigaciones de Cumplimiento” y “conocía lo que era hacer una investigación”, “establecía tendencias” e “identificaba

[...] posibles escenarios de fraude, lavado de dinero y posibles escenarios de actividad criminal”

96. El 18 de marzo de 2016, la Sra. Carmen Rodríguez le envió por correo certificado una carta a la Querellante confirmando que, debido a que no fue seleccionada para el puesto de Investigadora, la terminación de empleo fue efectiva al 17 de marzo de 2016.

97. Luego de la separación de empleo de la Querellante, Scotiabank no ha contratado a algún otro Gerente de Sucursal.

Scotiabank planteó que al no existir una controversia real sustancial en cuanto a algún hecho material, procedía en derecho dictar sentencia sumaria. En específico, señaló que la amplia prueba documental, en apoyo a su *Solicitud de Sentencia Sumaria*, establecía que el despido de la apelante estuvo basado en una causa justificada. Igualmente, sostuvo que cumplió estrictamente el orden de retención de empleados a base de antigüedad, capacidad, desempeño, productividad e historial de conducta, según lo exige la Ley Núm. 80, *infra*. Concluye que las alegaciones de discrimen se basan en la percepción errónea de la señora Vélez Hernández de que contaba con más antigüedad que otros gerentes.

El 13 de agosto de 2018, la apelante presentó su *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria*, admitiendo como incontrovertidos los siguientes hechos propuestos por el apelado: 1-11, 13-14, 16, 19, 26, 29-34, 36-49, 51, 53, 57, 61, 63-67, 72-73, 77, 79, 86-92, 96-97. Sin embargo, señaló que existían controversias sustanciales sobre hechos propuestos por Scotiabank. Planteó que, el TPI se encontraba ante un caso donde era aplicable la doctrina de traspaso de negocio en marcha. Indicó que Scotiabank asumió los activos de R-G Premier Bank. Además, alegó que el apelado siguió operando con los mismos empleados, realizando las mismas funciones y utilizando el nombre de R-G Premier Bank. Consecuentemente, concluyó que al ser un traspaso de negocio en marcha procedía que

Scotiabank tomara en cuenta sus años de antigüedad con R-G Premier Bank al momento de realizar los despidos.<sup>5</sup>

Examinados los escritos de las partes, el 7 de noviembre de 2019, notificada el 12 del mismo mes y año, el TPI dictó *Sentencia*, declarando Ha Lugar la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Scotiabank. En consecuencia, desestimó la *Querrela* y ordenó el archivó con perjuicio del caso.<sup>6</sup>

Inconforme, la señora Vélez Hernández acude a este foro mediante recurso de apelación e imputa al TPI la comisión de los siguientes señalamientos de error:

Erró el Tribunal de Primera Instancia al no aplicar correctamente la doctrina de traspaso de negocio en marcha y dictar *Sentencia Sumaria* desestimando la reclamación de despido injustificado, discrimen por edad y por sexo.

Erró el Tribunal de Primera Instancia al no admitir hechos no controvertidos por la parte apelada y dictar *Sentencia Sumaria* desestimando la reclamación de despido injustificado, discrimen por edad y por sexo existiendo controversia sustancial derechos materiales.

Erró el Tribunal de Primera Instancia al no computar la antigüedad de la querellante considerando sus años de servicios con su patrono antecesor.

## II.

### A. *Sentencia Sumaria*

En nuestro ordenamiento, el mecanismo de *sentencia sumaria* procura, ante todo, aligerar la tramitación de aquellos casos en los cuales no existe una controversia de hechos real y sustancial que exija la celebración de un juicio en su fondo.<sup>7</sup> La Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V R.36, contiene el mecanismo procesal que provee nuestro ordenamiento para que el tribunal pueda dictar una *sentencia de forma sumaria*.<sup>8</sup> La Regla 36.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.1, dispone lo siguiente:

<sup>5</sup> *Íd.*, *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria*, págs. 257-310.

<sup>6</sup> *Íd.*, *Sentencia*, págs. 382-406.

<sup>7</sup> *Rodríguez García v. Universidad Carlos Albizu, Inc*, 200 DPR 929, 940 (2018).

<sup>8</sup> *Gladys Bobé v. UBS Financial*, 198 DPR 6, 19 (2017).



Una parte que solicite un remedio podrá, en cualquier momento después de haber transcurrido veinte (20) días a partir de la fecha en que se emplaza a la parte demandada, o después que la parte contraria le haya notificado una moción de sentencia sumaria, pero no más tarde de los treinta (30) días siguientes a la fecha límite establecida por el tribunal para concluir el descubrimiento de prueba, presentar una moción fundada en declaraciones juradas o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes, para que el tribunal dicte sentencia sumariamente a su favor sobre la totalidad o cualquier parte de la reclamación solicitada.

En síntesis, para poder rendir una adjudicación en los méritos de forma sumaria es necesario que, de las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios, admisiones, declaraciones juradas, y de cualquier otra evidencia ofrecida, surja que no existe controversia real y sustancial en cuanto a algún hecho material y que, como cuestión de derecho, proceda dictar sentencia sumaria a favor de la parte promovente.<sup>9</sup>

La sentencia sumaria es un valioso instrumento procesal para descongestionar los calendarios judiciales.<sup>10</sup> Ello con el propósito de facilitar la solución justa, rápida y económica de los pleitos en los cuales no existan controversias genuinas de hechos materiales y, por ende, no ameritan la celebración de un juicio plenario.<sup>11</sup> En lo pertinente, solo procede dictar Sentencia Sumaria cuando “[...] surge de manera clara que, ante los hechos materiales no controvertidos, que el promovido no puede prevalecer ante el Derecho aplicable y el Tribunal cuenta con la verdad de todos los hechos necesarios para poder resolver la controversia.”<sup>12</sup> A esos efectos, el Tribunal Supremo de Puerto Rico, en adelante el TSPR o Tribunal Supremo, dispuso lo siguiente:

[...] le corresponde a la parte que promueve la moción de sentencia sumaria establecer su derecho con claridad y demostrar que no existe controversia sustancial o real en cuanto a algún hecho material.

<sup>9</sup> *William Pérez Vargas v. Office Depot / Office Max, Inc.*, 203 DPR \_\_, 2019 TSPR 227; *González Santiago v. Baxter Healthcare*, 202 DPR \_\_, 2019 TSPR 79; *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club*, 194 DPR 209, 224-225 (2015).

<sup>10</sup> *Íd.*; *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club*, *supra*, pág. 225; *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, 186 DPR 113, 128 (2012).

<sup>11</sup> *Íd.*; *González Santiago v. Baxter Healthcare*, *supra*; *Gladys Bobé v. UBS Financial*, *supra*, pág. 19-20.

<sup>12</sup> *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc. y Bohío*, 193 DPR 100, 109-110 (2015).

En cuanto a lo que constituye un hecho material, hemos establecido que es todo aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo al Derecho sustantivo aplicable. Además, la controversia sobre el hecho material tiene que ser real, por lo que cualquier duda es insuficiente para derrotar una solicitud de sentencia sumaria. Es decir, la duda debe ser de tal naturaleza que se pueda colegir la existencia de una controversia real y sustancial sobre hechos esenciales y pertinentes. Cabe destacar, que la regla se refiere a hechos "esenciales" y "pertinentes" a la controversia planteada en la solicitud de sentencia sumaria.<sup>13</sup>

En ausencia de una controversia de hechos materiales discernible, corresponderá a los tribunales aplicar el Derecho y resolver conforme al mismo.<sup>14</sup> Sin embargo, el tribunal únicamente dictará Sentencia Sumaria a favor de una parte si el derecho aplicable lo justifica.<sup>15</sup>

De otra parte, la Regla 36.3 (a) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3 (a), dispone que la moción de sentencia sumaria será notificada a la parte contraria y deberá contener lo siguiente:

- (1) Una exposición breve de las alegaciones de las partes;
- (2) los asuntos litigiosos o en controversia;
- (3) la causa de acción, reclamación o parte respecto a la cual es solicitada la sentencia sumaria;
- (4) una relación concisa y organizada en párrafos enumerados, de todos los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen los mismos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal;
- (5) las razones por las cuales debe ser dictada la sentencia, argumentando el derecho aplicable, y
- (6) el remedio que debe ser concedido.<sup>16</sup>

Presentada una solicitud de sentencia sumaria, la parte que se opone a la concesión de la misma también deberá cumplir con ciertos requisitos preceptuados en la referida regla y deberá

<sup>13</sup> *Gladys Bobé v. UBS Financial, supra*, págs. 20-21.

<sup>14</sup> *Rodríguez García v. Universidad Carlos Albizu, Inc, supra*, pág. 941.

<sup>15</sup> Regla 36.3 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3.

<sup>16</sup> *William Pérez Vargas v. Office Depot/Office Max, Inc., supra*.

argumentar el derecho aplicable a la controversia, ya sea para que el pleito no sea resuelto por la vía sumaria, o para que se dicte sentencia sumaria a su favor.<sup>17</sup> Así pues, el Tribunal Supremo expresó que,

[...] la parte promovida puede oponerse a que el tribunal disponga de la controversia por esta vía procesal. No obstante, esa parte carga con el deber de señalar específicamente los hechos que entiende que están en controversia y que pretende controvertir, así como de detallar la evidencia admisible en la que sostiene su impugnación.<sup>18</sup>

A tales efectos la Regla 36.3 (b) de Procedimiento Civil, 32

LPRa Ap. V, R. 36.3 (b), establece que:

La contestación a la moción de sentencia sumaria deberá ser presentada dentro del término de veinte (20) días de su notificación y deberá contener lo siguiente:

(1) Lo indicado en los subincisos (1), (2) y (3) del inciso anterior;

(2) Una relación concisa y organizada, con una referencia a los párrafos enumerados por la parte promovente, de los hechos esenciales y pertinentes que están realmente y de buena fe controvertidos, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas y otra prueba admisible en evidencia donde se establecen los mismos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal;

(3) Una enumeración de los hechos que no están en controversia, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen los mismos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal, y

(4) Las razones por las cuales no debe ser dictada la sentencia argumentando el derecho aplicable.

No obstante lo anterior, se dispone para que, de proceder en derecho, el tribunal dicte sentencia sumaria a favor del promovente si la parte contraria no responde de forma detallada y específica a una solicitud debidamente formulada.<sup>19</sup> Sin embargo, el hecho de no oponerse no implica necesariamente que proceda dictarse

<sup>17</sup> *Rodríguez García v. Universidad Carlos Albizu, Inc*, *supra*, pág. 941.

<sup>18</sup> *Enrique Rodríguez Méndez, et als. v. Laser Eye Surgery Management of Puerto Rico, Inc., et al*, 195 DPR 769, 785 (2016).

<sup>19</sup> *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 432 (2013).

sentencia sumaria, si existe una controversia legítima sobre un hecho material.<sup>20</sup>

Ahora bien, “[...] la parte que se opone a que el tribunal resuelva el caso por la vía sumaria no podrá descansar solamente en las aseveraciones o negaciones contenidas en sus alegaciones, sino que deberá contestar en forma detallada y específica, como lo hiciera la parte solicitante”.<sup>21</sup> Así pues, cabe señalar que la Regla 36.3 (d) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3 (d), dispone lo siguiente:

Toda relación de hechos expuesta en la moción de sentencia sumaria o en su contestación podrá considerarse admitida si se indican los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas o de otra prueba admisible en evidencia donde esta se establece, a menos que esté debidamente controvertida conforme lo dispone esta regla.

El Tribunal no tendrá la obligación de considerar aquellos hechos que no han sido específicamente enumerados y que no tienen una referencia a los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen. Tampoco tendrá la obligación de considerar cualquier parte de una declaración jurada o de otra prueba admisible en evidencia a la cual no se haya hecho referencia en una relación de hechos.

Debemos recordar que, la función esencial de la sentencia sumaria es permitir en aquellos litigios de naturaleza civil que una parte pueda mostrar previo al juicio que, tras las partes contar con la evidencia que ha sido debidamente descubierta, no existe una controversia material de hecho que deba ser dirimida en un juicio plenario y, por lo tanto, el tribunal está en posición de aquilatar precisamente esa evidencia para disponer del caso ante sí.<sup>22</sup>

En efecto, el tribunal queda facultado para disponer sumariamente de la controversia ante su consideración sin la necesidad de celebrar un juicio debido a que, precisamente por la ausencia de controversia sobre los hechos materiales en los que se funda el pleito, únicamente resta aplicar el derecho.<sup>23</sup> Una vez presentada la solicitud de sentencia sumaria y su oposición, el

<sup>20</sup> *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 215(2010).

<sup>21</sup> *Gladys Bobé v. UBS Financial*, *supra*, pág. 21.

<sup>22</sup> *Enrique Rodríguez Méndez, et als. v. Laser Eye Surgery Management of Puerto Rico, Inc., et al.*, *supra*, págs. 784-785.

<sup>23</sup> *Íd.*, pág. 785; *González Santiago v. Baxter Healthcare*, *supra*.

tribunal analizará tanto los documentos incluidos en ambas mociones como los que obren en el expediente del tribunal; y determinará si la parte opositora controvertió algún hecho material y esencial o si hay alegaciones de la demanda que no han sido refutadas en forma alguna por los documentos.<sup>24</sup>

No obstante, el hecho de que una parte solicite sentencia sumaria no implica que la misma debe ser resuelta a su favor.<sup>25</sup> Esto es así porque la sentencia sumaria "puede dictarse a favor o en contra del promovente, según proceda en derecho".<sup>26</sup> El criterio rector, pues, al momento de considerar la procedencia de un dictamen sumario, es que no haya controversia sobre los hechos esenciales y pertinentes, según alegados por las partes en sus respectivas solicitudes y/o oposiciones, y que sólo reste aplicar el Derecho.<sup>27</sup>

Por otro lado, el Tribunal Supremo estableció el estándar de revisión judicial a nivel apelativo de las denegatorias, o concesiones, de mociones de sentencia sumaria.<sup>28</sup> A raíz de ello, enumeró los nuevos principios de revisión:

**Primero**, reafirmamos lo que establecimos en *Vera v. Dr. Bravo*, *supra*, a saber: el Tribunal de Apelaciones se encuentra en la misma posición del Tribunal de Primera Instancia al momento de revisar Solicitudes de Sentencia Sumaria. En ese sentido, está regido por la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y aplicará [sic] los mismos criterios que esa regla y la jurisprudencia le exigen al foro primario. Obviamente, el foro apelativo intermedio estará limitado en el sentido de que no puede tomar en consideración evidencia que las partes no presentaron ante el Tribunal de Primera Instancia y no puede adjudicar los hechos materiales en controversia, ya que ello le compete al foro primario luego de celebrado un [sic] juicio en su fondo. La revisión del Tribunal de Apelaciones es una de *novo* y debe examinar el expediente de la manera más favorable a favor de la parte que se opuso a la Moción de Sentencia Sumaria en el foro primario, llevando a cabo todas las inferencias permisibles a su favor.

**Segundo**, por estar en la misma posición que el foro primario, el Tribunal de Apelaciones debe revisar que tanto la Moción de Sentencia Sumaria como su Oposición cumplan con los requisitos de forma codificados en la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*,

<sup>24</sup> *Gladys Bobé v. UBS Financial*, *supra*, pág. 20.

<sup>25</sup> *Rodríguez García v. Universidad Carlos Albizu, Inc*, *supra*, pág. 941.

<sup>26</sup> *Íd.*

<sup>27</sup> *Íd.*; *Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao*, 197 DPR 656, 661 (2017).

<sup>28</sup> *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc.*, *supra*, págs. 118-119.

y discutidos en SLG Zapata Rivera v. J.F. Montalvo, *supra*.

**Tercero**, en el caso de revisión de una Sentencia dictada sumariamente, el Tribunal de Apelaciones debe revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia. De haberlos, el foro apelativo intermedio tiene que cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil y debe exponer concretamente cuáles hechos materiales encontró que están en controversia y cuáles están incontrovertidos. Esta determinación puede hacerse en la Sentencia que disponga del caso y puede hacer referencia al listado numerado de hechos incontrovertidos que emitió el foro primario en su sentencia.

**Cuarto**, y por último, de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, el foro apelativo intermedio procederá entonces a revisar de *novo* si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho a la controversia.

**B. Disposiciones Generales de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, Ley contra el discrimen en el empleo, 29 LPRA SEC. 146 et. Seq.; Discrimen por Edad.**

La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, establece que “[l]a dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la Ley. No podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas. [...]”. Art. II, sec. 1, LPRA, Tomo 1. Siguiendo tales directrices, ese principio básico y fundamental, considerado y reconocido por los Constituyentes, fue ratificado por la Asamblea Legislativa a través de la aprobación de uno de los estatutos principales y esenciales a la protección del trabajador puertorriqueño, a saber, la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada (Ley Contra el Discrimen en el Empleo, 29 LPRA sec. 146).<sup>29</sup>

La Asamblea Legislativa aprobó la Ley Núm. 100, *supra*, para ofrecer una eficaz protección a los trabajadores contra diversos tipos de discrimen en el ámbito laboral.<sup>30</sup> Mediante esta legislación, junto a otras de igual naturaleza, la Asamblea Legislativa concretizó el mandato constitucional de esencial igualdad humana en el contexto

<sup>29</sup> *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 380 (2001).

<sup>30</sup> *Mestres Dosal v. Dosal Escandón*, 173 DPR 62, 68 (2008).

obrero patronal.<sup>31</sup> Enfáticamente, el Art. 1 de la Ley Núm. 100, *supra*, 29 LPRÁ sec. 146, dispone lo siguiente:

Todo 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 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 acoso, o 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 dólares (\$500) ni mayor de dos mil dólares (\$2,000), 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 dólares (\$500), e

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

En el contexto obrero patronal, la Ley Núm. 100, *supra*, prohíbe todo tipo de actuación discriminatoria de un patrono en contra de un empleado por razón de su raza, **edad**, color, **sexo**, origen social o nacional, condición social, afiliación o ideas políticas y religión.<sup>32</sup> El Tribunal Supremo define el discrimen de la siguiente forma: “[...] cuando ocurre un trato desigual injustificado; es decir, cuando alguna persona sufre una desigualdad por prejuicio o por

<sup>31</sup> *Íd.*, pág. 69.

<sup>32</sup> *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92, 121 (2011). (Énfasis nuestro).

*arbitrariedad, sin que exista un fundamento razonable para la falta de trato igual*".<sup>33</sup> De acuerdo al Artículo 6 de la Ley Núm. 100 *supra*, 29 LPR sec. 151, el término "edad" [*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, sin límite alguno*"]. La ley que finalmente se aprobó prohibía el discrimen por razón de edad avanzada que se definía como la "edad comprendida entre los 30 y 65 años".<sup>34</sup> Como se desprende de lo antes mencionado, el discrimen por razón de edad avanzada es sólo una de las modalidades por razón de edad sancionadas por la Ley 100.<sup>35</sup>

### **C. Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, Ley de Indemnización por Despido Injustificado**

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, conocida como la Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa<sup>36</sup>, 29 LPR sec. 185a et seq., "[...] tiene el propósito de proteger al empleado de actuaciones arbitrarias del patrono e imponer remedios económicos que desalienten la práctica de despedir a los empleados injustificadamente."<sup>37</sup>

En nuestra jurisdicción, una vez un trabajador ejerce una ocupación u ostenta un empleo, la Ley Núm. 80, *supra*, establece un esquema que regula su retención y despido.<sup>38</sup> Ese esquema establece que "aquellos empleados de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo que: (1) estén contratados sin tiempo determinado; (2) reciban una remuneración, y (3) sean despedidos de su cargo, sin que haya mediado una justa causa", tienen derecho al pago de una compensación por su patrono

<sup>33</sup> *Meléndez v. Asociación Hospital del Maestro*, 156 DPR 828, 845 (2002).

<sup>34</sup> *SLG Hernández-Beltrán v. TOLIC*, 151 DPR 754, 774 (2000)

<sup>35</sup> *Id.*

<sup>36</sup> La *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral* de 26 de enero de 2017, Ley Núm.4-2017, cuya vigencia es inmediata, enmendó varios artículos de la *Ley de Indemnización por Despido Injustificado*, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPR sec. 185a et seq. No obstante, en su Art. 1.2 dispone que su aplicación será prospectiva: "[l]os empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta Ley, continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente, según lo dispuesto expresamente en los Artículos de ésta". 29 LPR sec. 121a. Dado que los eventos que motivaron el caso de epígrafe ocurrieron en marzo de 2016, la adjudicación de la presente controversia se rige por la Ley Núm.80 y no por la Ley Núm.4-2017.

<sup>37</sup> *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920, 929 (2015); *Romero et als., v. Cabrera Roig et als.*, 191 DPR 643, 649-650 (2014).

<sup>38</sup> *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation, supra*, pág. 230.



(además del sueldo devengado), típicamente denominada como la mesada.<sup>39</sup>

Sin embargo, amerita señalar que "[e]n Puerto Rico no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado. Si existe justa causa este puede ser despedido".<sup>40</sup> Si no la hay, el remedio provisto es la imposición al patrono del pago de la mesada a favor del empleado.<sup>41</sup> Así, la mesada constituye el remedio exclusivo disponible para los empleados despedidos injustificadamente, siempre que no existan otras causas de acción al amparo de otras leyes que prohíban el despido y concedan otros remedios.<sup>42</sup>

El Art. 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, 29 LPRA sec. 185b, "[...] establece una lista, no taxativa, de las circunstancias que constituyen 'justa causa' para el despido de un empleado, seis de ellas atribuidas al empleado y tres al patrono".<sup>43</sup> Esto se debe a que "el concepto 'justa causa' es dinámico, puesto que se nutre de múltiples y fluidas situaciones imposibles de prever".<sup>44</sup> Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado las siguientes razones:

(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.

<sup>39</sup> *Íd.*; *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, *supra*, pág. 929; *Orsini v. Srio de Hacienda*, 177 DPR 596, 620-621 (2009).

<sup>40</sup> *Íd.*; *Romero et als. v. Cabrera Roig et als.*, *supra*, pág. 651.

<sup>41</sup> *Íd.*, págs. 230-231; *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 380 (2011).

<sup>42</sup> *Íd.*, pág. 231; *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, *supra*.

<sup>43</sup> *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, *supra*, pág. 231

<sup>44</sup> *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, *supra*, pág. 930; *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223, 243 (2001).

(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.<sup>45</sup>

En aquellos casos en que el despido a un empleado sea atribuible al patrono, el Tribunal Supremo ha expresado que de conformidad con la Ley Núm. 80, *supra*:

[...] éste tiene el deber de cumplir con el orden de retención preferente de empleados que establece el Artículo 3 de la Ley [...], 29 LPRC sec. 185c. Por lo tanto, aun cuando el patrono pueda justificar la necesidad de realizar despidos amparándose en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de la Ley Núm. 80, éste debe seguir el orden de retención de empleados que dispone el Artículo 3 de la Ley. Al respecto, el Artículo 3 dispone lo siguiente: 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 desempeñados por ellos. 29 LPRC sec. 185c.

Consecuentemente, en caso de despidos por razones atribuibles al patrono, éste deberá retener a aquellos empleados con más antigüedad en la clasificación ocupacional en la cual se dispone a efectuar los despidos, **siempre y cuando subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados con menos antigüedad.** De esta manera, el legislador aclaró que el orden de retención de empleados por antigüedad se efectuara a razón de la clasificación ocupacional de los empleados. Así, proscribió que en las reducciones de personal tramitadas bajo las disposiciones de la Ley Núm. 80 se efectuaran desplazamientos de empleados entre diferentes clasificaciones ocupacionales (“bumping”).

---

<sup>45</sup> Art. 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, 29 LPRC sec. 185b.

Además, mediante el precepto antes citado, el legislador estableció el deber del patrono de retener con preferencia a aquellos empleados con más antigüedad en el empleo, **dentro de la clasificación ocupacional objeto de los despidos.**<sup>46</sup>

Para computar la antigüedad de un trabajador a los efectos de determinar su derecho a retención y reemplazo preferente, debe considerarse todo el tiempo que éste ha trabajado para la empresa desde la última vez que fue reclutado, sin limitarse al tiempo trabajado en el último puesto que ocupa.<sup>47</sup> Además, “[...] mediante la Ley Núm. 146 de 18 de julio de 1986, 29 LPRA sec. 185c (“enmendada”), se emendó la Ley Núm. 80 para añadir dos (2) incisos al Artículo 3 de la Ley dirigidos, precisamente, a aclarar el proceso de retención de empleados por antigüedad en empresas que tienen más de una oficina, fábrica, sucursal o planta (“establecimiento”).”<sup>48</sup> En lo pertinente, la enmienda al Artículo 3, *supra*, dispuso lo siguiente:

(a) En el caso de despidos o reducciones de personal por las razones contempladas en los incisos (d), (e) y (f) de la sec. 185b de este título en empresas que tienen varias oficinas, fábricas, sucursales o plantas, y en las que la práctica es que usual y regularmente los empleados de una oficina, fábrica, sucursal o planta no se trasladan a otra, y que dichas unidades operan sustancialmente de forma independiente en cuanto a los aspectos de personal, la antigüedad de los empleados dentro de la clasificación ocupacional objeto de la reducción de personal, se computará tomando en cuenta únicamente los empleados en la oficina, fábrica, sucursal o planta en la cual se va a hacer dicha reducción de personal.

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

<sup>46</sup> *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 DPR 586, 598-299 (2013). (Énfasis suplido).

<sup>47</sup> *Íd.*, pág. 600; Véase, además, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, *Guía para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80, supra*, según enmendada, pág. 39 (2000).

<sup>48</sup> *Íd.*, pág. 603.

ocupacional objeto de reducción de personal.<sup>49</sup>

Ahora bien, “[a]nte el reclamo de un empleado por su despido al amparo de la Ley Núm. 80, el patrono puede plantear la defensa de justa causa, a partir de los criterios que ofrece este estatuto en su Art. 2, 29 LPRA sec. 185b”.<sup>50</sup> Sin embargo, el referido artículo dispone que, no se calificará como un despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del negocio.<sup>51</sup>

Por otro lado, “[e]n el ámbito probatorio, si el trabajador demuestra que fue empleado en algún comercio, industria o negocio, que su contrato era por tiempo indeterminado, por el cual recibía remuneración y que fue despedido de su puesto e insta una causa de acción contra su patrono al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*, se activa una presunción de que el despido fue injustificado.”<sup>52</sup> El Tribunal Supremo ha expresado que presunciones como las de despido injustificado “ [...] están investidas de tan alto interés público [que] sólo pueden derrotarse por prueba que sea amplia y vigorosa”.<sup>53</sup>

El proceso probatorio en casos por despido injustificado y discriminatorio que se ventilan al amparo de la Ley Núm. 80, *supra* y la Ley Núm. 100, *supra*, está compuesto por tres (3) turnos de prueba y no de dos (2) como en reclamaciones al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*, únicamente.<sup>54</sup> Ha sido reafirmado por el Tribunal Supremo que, “[e]l **peso de la prueba para establecer las bases de su reclamación le... [corresponde] inicialmente al empleado.** Éste tiene que comenzar presentando prueba que demuestre, primero, que hubo un despido o acto perjudicial; segundo, que éste

<sup>49</sup> *Íd.*, pág. 604. Véase además, 20 LPRA sec. 185c.

<sup>50</sup> *González Santiago v. Baxter Healthcare, supra*.

<sup>51</sup> *Íd.*; *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation, supra*, pág. 232. Véase, además, *Margarita León Torres v. Erasmo Rivera Lebrón*, 204 DPR \_\_ 2020 TSPR 21.

<sup>52</sup> *Íd.*; *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 906-907 (2011).

<sup>53</sup> *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co., supra*, pág. 912.

<sup>54</sup> *Díaz v. Wyndham Hotel Corp., supra*.

se realizó sin justa causa; y tercero algún hecho base que lo ubique dentro de la modalidad de discrimen bajo la cual reclama”.<sup>55</sup>

En reclamaciones por despido discriminatorio por edad el demandante o querellante tiene que presentar prueba que tienda a establecer, “[...] que i) pertenece a la clase protegida por el estatuto, a saber, su edad; ó ii) que estaba cualificado para ejercer el puesto que ocupaba; ó iii) que fue despedido, ó iv) que fue sustituido por una persona más joven, esto es, algún hecho base que lo ubique dentro de la modalidad de discrimen bajo la cual reclama.<sup>56</sup> Es menester advertir que el empleado no tiene que probar todos y cada uno de estos elementos, ya que, de así requerírsele, se le estaría exigiendo que cumpla con una obligación procesal que no le corresponde llevar a cabo al instar su reclamación por discrimen estrictamente bajo las disposiciones de la Ley Núm. 100.<sup>57</sup>

#### **D. Traspaso de Negocio en Marcha**

El Artículo 6 de la Ley Núm. 80, *supra*, 29 LPRA sec. 185f, reglamenta la figura del traspaso de negocio en marcha, la cual es distinta a la de patrono sucesor. El referido artículo dispone lo siguiente:

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 el nuevo adquirente opte por no continuar con los servicios de todos o algunos de los empleados y no advenga en su consecuencia patrono de éstos el anterior patrono responderá por la indemnización provista por las secs. 185a a 185m de este título el comprador deberá retener la cantidad correspondiente del precio de venta convenido respecto al negocio. 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.

<sup>55</sup> *López Fantauzzi v. 100% Natural, supra; Díaz v. Wyndham Hotel Corp., supra; SLG Hernández-Beltrán v. TOLIC, supra; Ibáñez v. Molinos de Puerto Rico*, 114 DPR 42, 46 (1983). (Énfasis suplido).

<sup>56</sup> *Díaz v. Wyndham Hotel Corp., supra*, pág. 390.

<sup>57</sup> *Íd.*

El "negocio en marcha" ha sido definido como "aquel que se mantiene operando de forma continua y con la expectativa de seguir funcionando indefinidamente".<sup>58</sup> Para que esta doctrina "[...] opere y, por lo tanto, el empleado despedido tenga protección al amparo de la ley, el despido tiene que surgir a raíz del traspaso o la compraventa del negocio. En otras palabras, si el despido surge por un acto anterior al traspaso o compraventa, no opera la doctrina de traspaso de negocio en marcha".<sup>59</sup>

### **E. Patrono Sucesor**

El Tribunal Supremo ha expresado que "[l]a Doctrina del Patrono Sucesor procede del derecho común estadounidense y se incorporó formalmente a nuestro ordenamiento hace casi cinco décadas mediante el caso *J.R.T. v. Coop. Azucarera*, 98 DPR 314 (1970).<sup>60</sup> Esta doctrina es aplicable" [...] cuando hay una venta o transferencia de activos o reorganización de un negocio, siempre que haya una similitud sustancial en la operación y continuidad en la identidad de la empresa, antes y después del cambio.<sup>61</sup> Los siguientes factores deben ser considerados para determinar la existencia de dicha similitud y continuidad:

- (1) la existencia de una continuación sustancial de la misma actividad de negocios;
- (2) la utilización de la misma planta para las operaciones;
- (3) el empleo de la misma o sustancialmente la misma fuerza obrera;
- (4) la conservación del mismo personal de supervisión;

---

<sup>58</sup> *Roldán Flores v. M. Cuebas Inc.*, *supra*; *Adventist Health v. Mercado*, 171 DPR 255, 266, esc. 5 (2007).

<sup>59</sup> Z. Santiago y B. Pérez, *Tratado de Derecho del Trabajo*, pág. 136, 2003, Publicaciones JTS.

<sup>60</sup> *Roldán Flores v. M. Cuebas Inc.*, *supra*.

<sup>61</sup> *Íd.*; *Adventist Health v. Mercado*, *supra*, págs. 266-267; *Rodríguez v. Urban Brands*, 167 DPR 509, 515-516 (2006); *Piñeiro v. Int'l Air Serv. of P.R., Inc.*, 140 DPR 343, 349-350 (1996).

(5) la utilización del mismo equipo y maquinaria, y el empleo de los mismos métodos de producción;

(6) la producción de los mismos productos y la prestación de los mismos servicios;

(7) la retención del mismo nombre; y

(8) la operación del negocio durante el período de transición.<sup>62</sup>

Sin embargo, “[...] es necesario enfatizar que **el único propósito de la referida Doctrina es hacer responsable al nuevo patrono por las obligaciones laborales o actos ilegales del patrono anterior.**”<sup>63</sup> Por tal razón, “[...] la pregunta de umbral debe ser: ¿Cuál es la obligación laboral o acto ilegal, imputable al primer patrono, por la que o el que sería responsable el segundo patrono?”<sup>64</sup> A esos efectos, el Tribunal Supremo expresó lo siguiente:

“[...] los tribunales deben primero identificar la existencia de una obligación laboral o un acto ilegal imputable al patrono anterior. Una vez establecido lo anterior, podrán pasar a examinar si aplica la Doctrina de Patrono Sucesor. Nunca antes.

En otras palabras, si el patrono anterior no cometió algún acto ilegal ni contrajo alguna obligación con el empleado reclamante, no es necesario considerar la existencia de los factores para la aplicación de la referida Doctrina.

### III.

La apelante señala que erró el TPI al dictar sentencia sumaria. Plantea que existen controversias sustanciales de hechos materiales en cuanto a la reclamación de despido injustificado, discrimen por edad y sexo. De igual forma, indica que el foro recurrido actuó incorrectamente, tanto al aplicar la doctrina de traspaso de negocio

<sup>62</sup> *Íd.*; *Adventist Health v. Mercado*, *supra*, pág. 267; *Piñeiro v. Int'l Air Serv. of P.R., Inc.*, *supra*, pág. 350; *J.R.T. v. Coop. Azucarera*, *supra*, págs. 323–24.

<sup>63</sup> *Íd.*; *Shaffer v. Mitchell Transport, Inc.*, 635 F.2d 261, 265–266 (3er Cir. 1980) (“The Supreme Court has created the successorship doctrine under which a court may impose on a successor employer certain legal obligations of its predecessor”).

<sup>64</sup> *Íd.*; *Howard Johnson Co. Inc. v. Detroit Local Joint Executive Bd.*, 417 US 249, 262, n.9 (1974) (“The real question in each of these successor cases is, on the particular facts, what are the legal obligations of the new employer to the employees of the former owner or their representative?”).

en marcha, como al computar su antigüedad por años de servicio con su patrono sucesor. Evaluada la prueba vertida por las partes, concluimos que los errores están estrechamente relacionados entre sí, por lo que serán discutidos conjuntamente.

Como ha quedado dicho, para que el tribunal pueda rendir una adjudicación en los méritos de forma sumaria es necesario que, de la evidencia ofrecida, surja que no existe controversia real y sustancial en cuanto a algún hecho material y que, como cuestión de derecho, proceda dictar sentencia sumaria a favor de la parte promovente.<sup>65</sup> Así pues, si de los documentos surge que no existen controversias sobre hechos materiales y esenciales, procederemos a aplicar el derecho ya que una vista en los méritos resultaría innecesaria. En virtud de lo anterior, examinamos la moción de sentencia sumaria promovida por el apelado para así corroborar si cumplió con los requerimientos establecidos en la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*.

Al examinar y estudiar los mismos documentos que tuvo ante sí el foro recurrido, coincidimos plenamente con la determinación apelada. Scotiabank incluyó abundante documentación material al caso que demuestra que no existían controversias de hechos. El análisis formulado es compartido por este Foro, pues hemos podido comprobar que al TPI solo le correspondía aplicar el derecho. Por lo que, correctamente aplicado, procedía la desestimación de la *Querella* presentada por la apelante.

El Tribunal Supremo expresó recientemente que, “[c]uando el pleito en su totalidad es resuelto mediante un dictamen sumario - como ocurrió en este caso- el único hecho adjudicado es justamente la inexistencia de hechos materiales en controversia. Por tanto, no existe necesidad de consignar los hechos sobre los cuales no existe

---

<sup>65</sup> *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club, supra.*



controversia, dado que éstos son los que fueron propuestos por la parte promovente en su solicitud.”<sup>66</sup> En este caso, la señora Vélez Hernández, tuvo la oportunidad de controvertir esos hechos en su *Oposición a la Solicitud de Sentencia Sumaria*. Sin embargo, no lo hizo de conformidad con lo dispuesto en la Regla 36.3(b), *supra*. Dicha Regla requiere la indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas y otra prueba admisible en evidencia donde se establecen los mismos. Por el contrario, de una lectura de la oposición presentada por la apelante, surge que admitió la mayoría de los hechos materiales relacionados con las razones que motivaron su despido, según expuestos en la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Scotiabank.<sup>67</sup>

En lo aquí pertinente, la apelante señala como primer error, que es aplicable la doctrina de traspaso de negocio en marcha. Según la normativa vigente, para que un empleado tenga la referida protección, su despido tenía que surgir a raíz del traspaso o compraventa del negocio. Aclaremos a la apelante que, de los hechos admitidos por su persona se desprende que, la OCIF declaró insolvente a R-G Premier Bank, cerrando las operaciones de sus instituciones financieras.<sup>68</sup> Que entre Scotiabank y R-G Premier Bank no hubo acuerdo de compraventa o transacción alguna.<sup>69</sup> Que mediante acuerdo con el FDIC es que Scotiabank adquiere algunos activos y pasivos de R-G Premier Bank.<sup>70</sup> Sin embargo, no fue durante este proceso que la apelante fue despedida por Scotiabank,

---

<sup>66</sup> *William Pérez Vargas v. Office Depot / Office Max, Inc., supra*.

<sup>67</sup> Véase, apéndice de la apelante, *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria*, págs. 260-266.

<sup>68</sup> Véase, apéndice de la apelante, *Solicitud de Sentencia Sumaria*, hechos propuestos número 11, 13, 14, pág. 18, admitidos por la señora Vélez Hernández en su *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria*, pág. 260.

<sup>69</sup> *Íd.*, hecho propuesto número 31, pág. 22, admitido por la señora Vélez Hernández en su *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria*, pág. 262.

<sup>70</sup> *Íd.*, hecho propuesto número 29, pág. 22, admitido por la señora Vélez Hernández en su *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria*, pág. 262.

por lo que no tiene conocimiento personal en cuanto a dicha transacción.<sup>71</sup>

La señora Vélez Hernández comenzó a trabajar para el apelado el 1 de junio de 2010<sup>72</sup> y fue despedida efectivo el 17 de marzo de 2016<sup>73</sup>, por motivo de un plan de integración de sucursales<sup>74</sup>. Como consecuencia de la integración de sucursales, Scotiabank tuvo que establecer un plan de cesantías de empleados y gerentes,<sup>75</sup> mediante la evaluación de antigüedad y desempeño.<sup>76</sup> Debido a que la apelante ocupaba la última posición en el orden de retención de Gerentes de Sucursal, Scotiabank tomó la decisión de despedirla.<sup>77</sup> Evidentemente, el despido de la señora Vélez Hernández no surgió como consecuencia de un traspaso o compraventa entre R-G Premier Bank y Scotiabank. Por tal razón, no es de aplicación la doctrina de negocio en marcha a la acción de epígrafe. De igual forma, al ser el despido de la apelante a causa de la integración de sucursales de Scotiabank, resulta innecesario aplicar la doctrina de patrono sucesor.

De otro lado, examinamos si existen o no controversias de hechos materiales en cuanto al reclamo de despido injustificado, discrimen por razón de sexo y edad. La prueba presentada por el apelado sostiene que este prescindió de los servicios de la señora Vélez Hernández, por razón de la reorganización de la empresa.<sup>78</sup> Lo

---

<sup>71</sup> *Íd.*, hecho propuesto número 30, pág. 22, admitido por la señora Vélez Hernández en su *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria*, pág. 262.

<sup>72</sup> *Íd.*, *Declaración Jurada de Carmen Rodríguez*, Anejo 1, pág. 49, párrafo 7; *Oferta de Empleo del 20 de mayo de 2010*, Anejo 13, págs. 169-170; *Acuerdo de Empleo del 21 de mayo de 2010*, Anejo 14, págs. 171-176.

<sup>73</sup> *Íd.*, *Solicitud de Sentencia Sumaria*, hecho propuesto número 96, pág. 35, admitido por la señora Vélez Hernández en la *Oposición de Sentencia Sumaria*, pág. 266.

<sup>74</sup> *Íd.*, hecho propuesto número 47, pág. 25, aceptado por la señora Vélez Hernández en la *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria*, pág. 263.

<sup>75</sup> *Íd.*, hecho propuesto número 48, pág. 26, aceptado por la señora Vélez Hernández en su *Oposición a la Solicitud de Sentencia Sumaria*, pág. 263.

<sup>76</sup> *Íd.*, hecho propuesto número 49, pág. 26, admitido por la señora Vélez Hernández en la *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria*, pág. 263.

<sup>77</sup> *Íd.*, *Solicitud de Sentencia Sumaria*, págs. 52, 57, 103, 210, 225 y 231.

<sup>78</sup> *Íd.*, *Solicitud de Sentencia Sumaria*, hechos propuestos número 36 al 49, págs. 23-26, admitidos por la señora Vélez Hernández en la *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria*, pág. 263.

anterior causó la eliminación de varias plazas de gerente de sucursal. Entre los empleados que se verían afectados por la eliminación de plazas se encontraba la apelante. Antes de despedir a la señora Vélez Hernández y siguiendo lo dispuesto en la Ley Núm. 80, *supra*, Scotiabank estableció un plan de cesantías de empleados y gerentes mediante la evaluación de antigüedad. Computó la antigüedad a base de todos los empleados de la empresa, tomando en consideración todas sus sucursales que estaban en la clasificación ocupacional objeto de reducción de personal.<sup>79</sup> Según admitido por la apelante, al año 2016, todos los gerentes que tenían su misma antigüedad se encontraban entre las edades de 43 y 59 años, por lo que no era la empleada con mayor edad en el puesto.<sup>80</sup>

Pero hay más. El apelado, en casos de igual antigüedad, procedió a evaluar los criterios de desempeño, eficiencia y logro de metas asignadas.<sup>81</sup> Dicha acción fue realizada comparando los resultados de las evaluaciones bianuales *Performance Achievement Reviews (PAR)*, las amonestaciones que obraban en el expediente de personal y el desempeño de la sucursal que tenían a cargo.<sup>82</sup> Como resultado de la referida evaluación, la señora Vélez Hernández ocupó la última posición en el orden de retención de gerentes, por lo que el apelado tomó la decisión de terminarla de su empleo ante la reducción de puesto y cierre de sucursales.<sup>83</sup>

---

<sup>79</sup> *Íd.*, hecho propuesto número 51, pág. 26, admitido por la señora Vélez Hernández en su *Oposición a la Solicitud de Sentencia Sumaria*, pág. 263. Véase, además, *Solicitud de Sentencia Sumaria*, Anejos: 1. *Declaración Jurada de Carmen Rodríguez*, párrafos 17-23, pág. 50; 8. *Transcripción de deposición de Carmen Rodríguez*, págs. 93, líneas 7-24; 18. *Transcripción de deposición de Carmen Rodríguez*, págs. 211-214; 19. *Tabla Branch Managers, columna 6-Hire Dates*, págs. 215-216.

<sup>80</sup> *Íd.*, hechos propuestos número 63 y 64, pág. 29, admitidos por la señora Vélez Hernández en su *Oposición a la Solicitud de Sentencia Sumaria*, pág. 264.

<sup>81</sup> *Íd.*, hecho propuesto número 49, pág. 26, admitido por la señora Vélez Hernández en la *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria*, pág. 263.

<sup>82</sup> *Íd.*, hechos propuestos número 61, 63-67, 72-73, 77 y 79, págs. 28-32, aceptados por la señora Vélez Hernández en la *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria*, págs. 263-265. Véase, además, *Solicitud de Sentencia Sumaria*, Anejos 1-2, págs. 48-59; Anejos 18-24, págs. 208-245.

<sup>83</sup> *Íd.*, Anejo 1, *Declaración Jurada de Carmen Rodríguez*, pág. 52, párrafo 37; Anejo 2, *Declaración Jurada de Renissa Gutiérrez*, pág. 57, párrafo. 21; Anejo 8, *Transcripción de la Deposition de la señora Renissa Gutiérrez*, pág. 103, líneas 5-11; Anejo 18, *Transcripción de la Deposition de la señora Carmen Rodríguez*, pág.

Examinada la prueba detenidamente, se desprende claramente de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* que, Scotiabank derrotó tanto el hecho básico, o sea, que el despido fuera injustificado, como el hecho presumido, entendiéndose que el despido fuera por discrimen de edad o sexo. Ante tales circunstancias, le correspondía a la apelante en su *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria* presentar prueba dirigida a establecer la existencia del discrimen. Sin embargo, los documentos presentados por la señora Vélez Hernández no controvierten efectivamente la alegación principal del patrono a los efectos de que el despido fue uno justificado, sin discrimen por edad o sexo. Consecuentemente, al quedar establecido que en el despido de la señora Vélez Hernández medió justa causa, Scotiabank no puede ser responsable de discrimen bajo la Ley Núm. 100, *supra*, ni de despido injustificado bajo la Ley Núm. 80, *supra*.

#### IV.

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

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

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