

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
Panel IX

ANTONIO VEGA PIÑEIRO

Querellante-Apelado

v.

SCOTIABANK DE PUERTO
RICO

Querellada-Apelante

KLAN201901413

Apelación
procedente del
Tribunal de
Primera
Instancia, Sala
Superior de
Caguas

Civil Núm.
E2CI201700025

Sobre:
Despido
Injustificado,
Discrimen y
Represalias

Panel integrado por su presidenta, la jueza Birriel Cardona, el juez Bonilla Ortiz y la jueza Cortés González

Cortés González, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 19 de mayo de 2020.

Scotiabank de Puerto Rico nos solicita la revisión de la *Sentencia parcial* emitida el 3 de diciembre de 2019, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Caguas. Mediante el mencionado dictamen, la corte primaria resolvió a su favor una *Solicitud de Sentencia Sumaria* instada por el Banco apelante y decretó la desestimación de las causas de acción sobre discrimen y represalia invocadas en la demanda interpuesta en su contra por el señor Antonio Vega Piñeiro. No obstante, a su vez, el foro sentenciador, denegó adjudicar sumariamente la totalidad del caso y consignó no encontrarse en posición de resolver las imputaciones sobre despido injustificado y la alegación sobre figura de traspaso de negocio en marcha para determinar la antigüedad del apelado.

Habiendo evaluado las posiciones de las partes y analizado el marco jurídico aplicable, adelantamos, nuestra determinación de

NÚMERO IDENTIFICADOR

SEN _____

modificar en parte el dictamen apelado a los fines de disponer de la causa de acción pendiente. A continuación, esbozamos los fundamentos para ello.

I.

El 17 de enero de 2017, el señor Vega Piñeiro presentó, al amparo de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRA Sec. 3118 *et seq.*, una *Querella* sobre despido injustificado, discrimen por razón de edad y represalias en el empleo contra Scotiabank, su antiguo patrono. Arguyó que trabajó para Scotiabank desde el 1 de mayo de 2001 hasta el 15 de noviembre de 2016. Alegó que Scotiabank había utilizado como pretexto para despedirlo, que su posición estaría siendo eliminada de la estructura de la empresa a causa del Plan de Reestructuración que la institución bancaria había implementado. Sostuvo que previo a su despido, solicitó otros puestos, pero que fueron concedidos a personas más jóvenes, sin experiencia y con menos antigüedad. Apuntó que por haberse visto afectado emocionalmente por la situación, acudió a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (CFSE). Indicó que hubo represalias por haber acudido a la CFSE.

El 15 de mayo de 2017, el señor Vega Piñeiro enmendó su reclamación para incluir las funciones que realizaba en R-G Premier Bank y en Scotiabank. Sostuvo que Scotiabank adquirió los activos y pasivos de R-G Premier Bank. Afirmó que continuó trabajando de manera ininterrumpida con Scotiabank, ejerciendo las mismas funciones que realizaba en R-G Premier Bank.

El 22 de mayo de 2017, Scotiabank contestó la *Querella*. Adujo que no era el patrono del señor Vega Piñeiro para la fecha a que hace referencia. Sostuvo que el 30 de abril de 2010 entró en un Acuerdo de Compra con el FDIC para la adquisición de ciertos activos de R-G Premier Bank. Afirmó que no negoció o compró

activos a R-G Premier Bank. Alegó que el 20 de mayo de 2010 le hizo una oferta de empleo al señor Vega Piñero para que comenzara a trabajar el 1 de junio de 2010 en la posición de *Loan Administrator*. Indicó que el señor Vega Piñero aceptó la oferta de trabajo el 25 de mayo de 2010. Señaló que solo tiene información del señor Vega Piñero desde la fecha de contratación, a saber, 1 de junio de 2010.

En cuanto a la alegación sobre eliminación del puesto del apelado, señaló que el 18 de octubre de 2016, le informó mediante carta que su posición sería eliminada de la estructura local a partir, del 15 noviembre de 2016. Esto, como parte del proceso de reorganización, reestructuración y migración del Departamento de BSC a la República Dominicana. Indicó que no había sido un pretexto la separación de empleo y que es un hecho de fácil corroboración.

Sobre la afección emocional del apelado, indicó no tener información al respecto. En torno a las acusaciones de represalias, explicó que le había notificado al apelante de la eliminación de su puesto, antes de que acudiera a la CFSE. Aseveró que le dio oportunidad al señor Vega Piñero para solicitar diferentes posiciones, pero que al igual que él, habían otras personas que estaban solicitando. Agregó que los criterios de selección no fueron discriminatorios, se basaron en razones legítimas del negocio y fueron debidamente documentados. Apuntó que el señor Vega Piñero no contaba con evidencia para sostener que la selección realizada fue motivada por discriminación ilegal alguno. En su defensa, Scotiabank señaló que el despido fue uno justificado y de conformidad con la ley [29 LPRA sec. 185(b)(d-f)].

El 10 de julio de 2019, Scotiabank solicitó la resolución sumaria del pleito. En su *Solicitud de Sentencia Sumaria*, propuso

ciento quince (115) hechos esenciales y pertinentes sobre los que entendió no existía controversia sustancial. Alegó que la empresa retuvo el personal siguiendo estrictos procedimientos de antigüedad, a saber, tomó en consideración la fecha de contratación de los empleados. Sostuvo que en los casos donde existía igual antigüedad, justipreció el desempeño, eficiencia y productividad. Señaló que los criterios de selección de empleados para las convocatorias se basaron en razones legítimas de negocios y no discriminatorias. Apuntó, que las alegaciones de discrimen del apelante, se basan en su percepción errónea de que contaba con más antigüedad que otros empleados. Aduce que la razón de despido del señor Vega Piñero, no se basó en represalias por haber acudido a la CFSE; sino que existía una causa para su separación, la cual, fue notificada con anterioridad. Esto es, la eliminación de puestos por la reducción, reestructuración y migración de las operaciones del BSC a la República Dominicana.

De otro lado, afirmó que la figura de patrono sucesor o negocio en marcha es inaplicable al asunto. Por tanto, los años de servicio del señor Vega Piñero en R-G Premier Bank, no se añaden a los trabajados en Scotiabank, al momento de determinar su antigüedad y el orden de retención de empleados. Sustentó que la figura de negocio en marcha no aplica al contexto de venta de activos luego del cierre del negocio y despido de empleados. Apuntó que luego del cierre de operaciones de R-G Premier Bank, el apelado fue contratado por CD Mitchell y fue luego de ello que le ofreció oferta de empleo. Apoyó su contención, principalmente, en el caso *Roldán Flores v. M. Cuebas*, 199 DPR 664 (2018) y en cierta jurisprudencia federal. A su vez, urgió la desestimación con perjuicio de la acción judicial instada en su contra porque según la prueba documental que incluyó en sustento a su *Solicitud de*

Sentencia Sumaria, no se configuraron los elementos de las acciones presentadas por el señor Vega Piñeiro.

El 18 de septiembre de 2019, el señor Vega Piñeiro se opuso. Apuntó existen hechos medulares en controversia, que impiden la resolución sumaria del pleito. Según su visión, estos son: (1) si fue víctima de discrimen por razón de su edad, (2) si hubo represalias por haberse reportado a la CFSE y (3) si su despido fue uno justificado. Sostuvo que nunca le informaron que fue despedido de R-G Premier Bank, sino que continuó trabajando ininterrumpidamente bajo las mismas condiciones de trabajo. En cuanto al contrato con CD Mitchell, apuntó que fue el propio Scotiabank quien contrató los servicios de la mencionada empresa, para que le proveyera servicios de recursos humanos. Añadió que, el contrato firmado con Scotiabank, no exime al banco de tomar en consideración el tiempo que trabajó para R-G Premier Bank. Razonó que Scotiabank lo retuvo como su empleado, por lo que forzosamente tenía que considerar, para efectos de su antigüedad, los años que trabajó para R-G Premier Bank. Aseveró que se había configurado la figura de negocio en marcha, por lo que, sus años de servicio se retrotraen al año 2001, fecha en que comenzó a trabajar con R-G Premier Bank. Incluyó como documento complementario a sus alegaciones, una declaración jurada prestada por él el 17 de septiembre de 2019 y algunas porciones de la deposición que le fue tomada el 10 de mayo de 2018.

Scotiabank replicó mediante escrito en el que reiteró las argumentaciones señaladas en su *Solicitud de Sentencia Sumaria*. Afirmó que no existía controversia de hechos que impidiese la resolución sumaria del pleito. Esto, porque el señor Vega Piñeiro admitió hechos esenciales al oponerse a la *Solicitud de Sentencia Sumaria*. Particularmente, aquellos sobre que no hubo un traspaso

de negocio en marcha entre R-G Premier Bank y Scotiabank. Apuntaló en cuanto a los hechos no admitidos, que el señor Vega Piñeiro intentó controvertirlos descansando en meras alegaciones o conclusiones de derecho insuficientes para crear una controversia real y sustancial sobre algún suceso material y que por tanto, no cumplió con su deber de detallar la evidencia admisible que sostiene su impugnación.

El 3 de diciembre de 2019, la corte primaria emitió su *Sentencia*, adjudicando la solicitud interpuesta. En el dictamen, consignó noventa y cinco (95) hechos que consideró indisputados e incluyó sus conclusiones de derecho. El foro sentenciador determinó que, a base de la prueba presentada por las partes, procedía dictar sentencia sumaria de manera parcial. Esto es, desestimó las causas de acción sobre discrimen en el empleo y represalias. Ahora, en cuanto a la causa de despido injustificado, así como la aplicabilidad de la figura de negocio en marcha, resolvió que no estaba en posición para resolverlas. Dispuso que estas se dilucidarían en una vista plenaria.

Insatisfecho y por entender que procedía la desestimación con perjuicio de la causa instada por el señor Vega Piñeiro, Scotiabank interpuso el recurso de apelación de epígrafe. Alude que el foro apelado se equivocó al no resolver sumariamente el pleito. En su recurso, formula los siguientes señalamientos de error:

PRIMERO: Erró el Tribunal de Primera Instancia al negarse a adjudicar la controversia sobre la aplicabilidad de la figura del Traspaso de Negocio en Marcha a pesar de que el Tribunal Supremo ya resolvió que los Tribunales “vienen llamados” a resolverla a base de los hechos incontrovertidos.

SEGUNDO: Erró el Tribunal de Primera Instancia al no resolver que entre R-G Premier Bank y Scotiabank no hubo un traspaso de negocio en marcha.

TERCERO: Erró el Tribunal de Primera Instancia al no consignar los hechos incontrovertidos, según exige la Regla 36.4 de Procedimiento Civil.

El señor Vega Piñeiro ha presentado su Alegato en Oposición y luego el Banco ha instado una Réplica. Con ello damos por perfeccionado el recurso y procedemos a reseñar el marco legal aplicable al asunto en controversia.

II.

-A-

La Ley 80 de 30 de mayo de 1976, denominada Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa, 29 LPRA sec. 185a *et seq.* (Ley Núm. 80), es la principal legislación del ámbito laboral dirigida a proteger al empleado que ha sido despedido sin justa causa. *González Méndez v. Acción Social*, 196 DPR 213 (2016). Su propósito es uno dual pues, por un lado; procura servir como medida de protección económica al empleado del sector privado; y por el otro, aspira a desalentar, mediante sanción, que los trabajadores sean despedidos injustificadamente de su empleo. *Romero Cabrera v. Roig*, 191 DPR 643 (2014).

La precitada legislación se estableció para desalentar la incidencia de despidos injustificados y otorgar remedios más justicieros cuando estos ocurren. *González Santiago v. Baxter*, 2019 TSPR 79, 202 DPR ____ (2019). Por eso, nuestra casuística la ha identificado como una pieza legislativa de naturaleza reparadora que viene a proteger a aquellos empleados contratados sin tiempo determinado; que reciban una remuneración y sean despedidos de su puesto sin que haya mediado justa causa. Artículo 1 de la Ley Núm. 80-1976, 29 LPRA sec. 185a; *SLG Torres-Montundan v. Centro de Patología*, 193 DPR 920 (2015). Siendo ello así, los empleados que cumplan con los criterios enunciados tendrán derecho además del sueldo devengado, el pago de una indemnización por parte de su patrono, típicamente denominada mesada. *Íd.*; *Romero v. Cabrera Roig*, *supra*, pág. 650-651.

En vista del carácter reparador consagrado en la Ley Núm. 80, sus disposiciones deberán interpretarse liberalmente a favor del trabajador, resolviéndose toda duda a su favor. *Romero v. Cabrera Roig, supra*, pág. 653. A esos fines, la mencionada legislación crea una presunción de que todo despido es injustificado. De esta forma, el peso de la prueba para establecer que el despido fue por causa justificada, una vez se activa la presunción, recae en el patrono quien deberá demostrar, por preponderancia de la prueba, que el despido fue uno justificado. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 670 (2004).

Cónsono con lo anterior, el referido estatuto, para adelantar el propósito de su naturaleza reparadora invierte el orden de la prueba en casos civiles y le impone al patrono el deber de probar *in limine* que el despido fue uno justificado. *Romero v. Cabrera Roig, supra*, pág. 652. De esta manera, una vez el empleado interpone una querrela en contra de su empleador al amparo de la Ley Núm. 80, y demuestra, como elemento de umbral, que fue despedido, el patrono vendrá obligado a alegar en su contestación a la demanda, los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado para quedar exento de cumplir con el pago de la mesada. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 385 (2011). En otras palabras, la Ley Núm. 80, establece una excepción a la norma general de derecho que dispone que, en toda reclamación judicial instada por una parte en contra de un demandado, sea el reclamante el que tiene la obligación de probar las alegaciones para prevalecer en un pleito. *Romero v. Cabrera Roig, supra*.

Empero, en caso de que el patrono rebata la presunción y pruebe que el despido fue uno justificado, no estará obligado a pagar la mesada. *Íd.*, pág. 652. En esta instancia le corresponderá al empleado presentar prueba de refutación para establecer que el

despido fue sin causa justificada, pero en este escenario no contará con la antedicha presunción. *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215, 230-231 (1998).

Ciertamente, un empleado puede ser despedido por su empleador siempre que medie justa causa o se le indemnice conforme establece la Ley Núm. 80, cuando el despido haya sido un arbitrario o caprichoso. El que un patrono despida injustificadamente a su empleado no convierte el despido en un acto ilegal, sino que penaliza monetariamente al patrono que no logre articular una justa causa que explique el despido del empleado. Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico* 10 (1era ed. 2019) (Guías legislación laboral). Es decir, en nuestro ordenamiento jurídico un patrono puede despedir a su empleado sin justa causa y estará sujeto únicamente al pago de la mesada. *Romero v. Cabrera Roig, supra*. De modo que, un patrono puede despedir a su empleado sin sanción alguna si este demuestra la existencia de una justa causa para ello. *Romero v. Cabrera Roig, supra* a la pág. 651.

En lo atinente, aun cuando el estatuto “no fija concretamente qué constituye un despido injustificado, sí menciona varios escenarios que liberan al patrono de responsabilidad. Algunos de estos supuestos están basados en conducta atribuible al empleado mientras otros responden al cierre, reorganización o reducción de la empresa”. *León Torres v. Rivera Lebrón*, 2020 TSPR 21, 204 DPR _____ (2020); *Roldán Flores v. M. Cuebas, supra*.

El esquema normativo dispone que se reputará justa causa para el despido:

- (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 el 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. Artículo 2 de la Ley Núm. 80-1976, 8 LPRA sec. 185b.

En cualquier caso en que un patrono despida a su empleado por las razones antes indicadas, estará obligado a retener con preferencia en el empleo a los que tengan más antigüedad. De esta manera, el Artículo 3 de la Ley Núm. 80-1976, establece que:

siempre que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados de menos antigüedad en el empleo dentro de su clasificación ocupacional que puedan ser desempeñados por ellos, entendiéndose que se dará preferencia a los empleados despedidos en caso de que dentro de los seis (6) meses siguientes a su cesantía tuviere necesidad de emplear a una persona en labores iguales o similares a las que desempeñaban dichos empleados al momento de su despido y dentro de su clasificación ocupacional, siguiéndose también el orden de antigüedad en la reposición. No obstante, al momento del despido como en la nueva contratación, cuando exista una diferencia razonablemente clara o evidente a favor de la capacidad, productividad, desempeño, competencia, eficiencia o historial de conducta de los empleados comparados, el patrono podrá seleccionar a base de dichos criterios. 29 LPRA sec. 185c.

En lo concerniente al “cambio de patrono” como razón para la extinción del contrato de empleo, debe tenerse en mente que, en ocasiones, puede ocurrir un “traspaso de negocio en marcha”. *Guías legislación laboral*, pág. 32. Previo a la implementación de la Ley Núm. 4-2017, el Tribunal Supremo de Puerto Rico definió el concepto de negocio en marcha como “aquel que se mantiene operando de forma continua y con la expectativa de seguir funcionando indefinidamente”. *Roldán Flores v. M. Cuebas, supra*, pág. 681; *Adventist Health v. Mercado*, 171 DPR 255, 266 esc. 5 (2007).

La Ley Núm. 4-2017 reorganizó la Ley Núm. 80 para añadir un nuevo artículo 14, el cual impacta su aplicación. En la actualidad, conforme incorporó la Ley Núm. 4-2017, el inciso (i) del

Artículo 14 de la Ley Núm. 80, puntualiza la significación del concepto de *traspaso de un negocio en marcha* de la siguiente manera:

aquella compraventa de una empresa o negocio, mediante la cual un patrono vende a otro patrono una parte sustancial de los activos y/o pasivos del negocio, sin interrupción o cese en las operaciones del mismo por más de seis (6) meses y se continúa operando el mismo tipo de negocio, en el mismo establecimiento, o en uno distinto, con básicamente el mismo equipo, maquinaria e inventario, produciendo básicamente los mismos productos y/o prestando los mismos servicios, reteniendo el mismo nombre del negocio y marcas comerciales o un nombre similar, siempre y cuando la mayoría de los empleados que laboran en el negocio en cualquier momento durante los seis (6) meses siguientes al traspaso trabajan para el patrono vendedor al ocurrir el traspaso del negocio.

Para determinar si estamos ante la figura de traspaso de un negocio en marcha, tendremos que evaluar si hubo continuidad y expectativa de seguir funcionando. El factor determinante en estos escenarios es que el negocio haya sido adquirido después de cesar operaciones, de conformidad con el inciso (i) del Artículo 14 de la Ley Núm. 80. *Guías legislación laboral*, pág. 147; véase, además el Artículo 6 de la Ley Núm. 80-1976, 29 LPRA sec. 185f.

El Artículo 6 de la Ley Núm. 80, establece las repercusiones del traspaso de un negocio en marcha, a saber:

En el caso del traspaso de 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 esta ley el comprador deberá retener la cantidad correspondiente del previo de venta convenido respecto al negocio. En caso de que los despida después del traspaso sin causa justificada, el nuevo dueño responderá por cualquier beneficio que bajo esta ley pueda tener el empleado que quede cesante, estableciéndose además un gravamen sobre el negocio vendido para responder del monto de la reclamación. Íd.

-B-

El mecanismo de sentencia sumaria instuido en la Regla 36 de Procedimiento Civil, (32 LPRA Ap. V, R. 36), “permite a los tribunales disponer parcial o totalmente de litigios civiles en

aquellas situaciones en que no existe alguna controversia material de hecho que requiera ventilarse en un juicio plenario y el derecho así lo permita”. *León Torres v. Rivera Lebrón, supra; Rodríguez García v. UCA, 200 DPR 929 (2018).*

La mencionada disposición reglamentaria, regula lo concerniente a la presentación de una moción y la procedencia de la resolución de un pleito sumariamente. 32 LPRA Ap. V, R. 36. Así pues, una parte puede presentar una moción de sentencia sumaria 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 favor sobre la totalidad o cualquier parte de la reclamación solicitada”. Regla 36.1 de Procedimiento Civil, *supra*.

Conforme a este precepto procesal, la parte que se opone a “una solicitud de sentencia sumaria no puede descansar en las aseveraciones o negaciones consignada en su alegación. Por el contrario, viene obligada a enfrentar la moción de su adversario de forma tan detallada y específica como lo ha hecho el promovente”. *León Torres v. Rivera Lebrón, supra; Rodríguez García v. UCA, supra*. En vista de ello, el opositor a que se resuelva por la vía sumaria tiene el peso de presentar prueba que controvierta las alegaciones presentadas por el promovente de la moción. Por tanto, el opuesto “tiene el peso de presentar evidencia sustancial que apoye los hechos materiales que alega están en disputa”. *León Torres v. Rivera Lebrón, supra; Roldán Flores v. M. Cuebas, supra*.

En la oposición a una solicitud de sentencia sumaria el promovido debe, como parte de su carga, puntualizar aquellos hechos propuestos que pretende controvertir y, si así lo desea, someter hechos materiales adicionales que alega no están en disputa y que impiden que se dicte la resolución sumaria del pleito.

Íd. Asimismo, deberá cumplir con los requisitos reglamentarios establecidos en la 36.3 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3.

De conformidad con la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, “procede dictar sentencia sumaria si las alegaciones, deposiciones y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas y alguna otra evidencia que acreditan la inexistencia de una controversia real y sustancial respecto a algún hecho esencial y material y, además si el derecho aplicable así lo justifica”. *Roldán Flores v. M. Cuebas*, *supra*, pág. 676; *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, 194 DPR 209, 225 (2015). En síntesis y como cuestión de derecho, procede resolver una contención judicial sumariamente, “en aquellos casos en los que no existen controversias reales y sustanciales en cuanto a hechos materiales, por lo que lo único que queda por parte del poder judicial es aplicar el Derecho”. *González Santiago v. Baxter*, 2019 TSPR 79, 202 DPR ____ (2019); *Rodríguez Méndez v. Laser Eye*, 195 DPR 7, 25 (2014).

Conviene subrayar, que el hecho material al que hace referencia la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, *supra*, “es aquel que puede afectar el resultado de la reclamación al amparo del Derecho sustantivo aplicable”. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200 (2010), citando a J.A. Cuevas Segarra, Tratado de Derecho Procesal Civil, San Juan, Pubs. JTS, 2000, T. I, pág. 609. Por lo tanto, la controversia que surja sobre el hecho material tiene que ser real. *Ramos Pérez v. Univisión*, *supra*, pág. 213. Es decir, “debe ser de una calidad suficiente como para que sea necesario que un juez la dirima a través de un juicio plenario”. Íd. Consecuentemente, el promovente de “que se dicte sentencia sumaria tiene que establecer su derecho con claridad y demostrar que los hechos materiales se

encuentran incontrovertidos”. *Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao*, 197 DPR 656, 663 (2017).

Por último, los foros revisores “nos encontramos en la misma posición que el Tribunal de Primera Instancia para evaluar la procedencia de una sentencia sumaria”. *González Santiago v. Baxter, supra*. En consecuencia, “nuestra revisión es una de *novo*, y el análisis debe regirse por las disposiciones de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y su jurisprudencia interpretativa”. Íd. De esta forma, “si encontramos que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, debemos revisar si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho”. Íd.; *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 118 (2015). En suma, al realizar nuestra función revisora debemos determinar “si existe o no alguna controversia genuina de hechos materiales y esenciales, y si el derecho se aplicó de forma correcta”. *Vera v. Bravo*, 161 DPR 308, 334-335 (2004).

III.

Evaluated el marco jurídico reseñado y considerado el tracto procesal del caso, procedemos a adjudicar los errores imputados en el recurso. Por tratarse de errores que se relacionan entre sí, los analizaremos en forma conjunta. De inicio, adelantamos que nuestro análisis nos lleva a concluir que los primeros dos errores imputados fueron cometidos.

En su recurso, la parte apelante cuestiona que el foro de origen no acogiera la totalidad de la *Solicitud de Sentencia Sumaria*. Aduce que la corte primaria erró al no resolver la controversia sobre la aplicabilidad de la figura de traspaso de negocio en marcha, pues, se trata de una cuestión de derecho que debió ser adjudicada conforme establece la vertiente jurisprudencial. Sostiene era improcedente computar los años de servicio que brindó el señor

Vega Piñeiro en R-G Premier Bank, toda vez, que no se configuró el traspaso de negocio en marcha y por tanto, el despido fue justificado. Apunta que el foro primario ignoró la norma establecida en *Roldán Flores v. M. Cuebas, supra*, y en *Meléndez González v. M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2013), así como la casuística federal.

En su Alegato, el señor Vega Piñeiro se opone a los planteamientos de Scotiabank. Es su contención que Scotiabank venía obligado a computar el tiempo trabajado para R-G Premier Bank, puesto, había adquirido un negocio en marcha y tenía más antigüedad, así como mayor experiencia que los empleados que retuvo la empresa.

Según surge de los hechos que el foro sentenciador consignó como indisputados, los cuales se encuentran sostenidos por la prueba documental que acompaña el apéndice del recurso y que estaban unidos a la solicitud de sentencia sumaria, la OCIF nombró al FDIC como síndico de R-G Premier Bank. La OCIF y el FDIC declararon el 30 de abril de 2010 como fecha de cierre de R-G Premier Bank. Ese día, liquidaron las vacaciones acumuladas a las personas que estaban empleadas con R-G Premier Bank. También, el FDIC y Scotiabank otorgaron un *Purchase and Assumption Agreement*.

Mediante el mencionado contrato, Scotiabank adquirió de FDIC ciertos activos de R-G Premier Bank. No adquirió obligación alguna con respecto a los empleados, sino, que tales responsabilidades permanecerían con el FDIC. Desde la fecha de cierre, R-G Premier Bank no ha vuelto a operar. Entre Scotiabank y R-G Premier Bank no hubo acuerdo de compraventa o transacción contractual con relación al proceso de cierre.

Luego del cierre de R-G Premier Bank, el señor Vega Piñeiro trabajó temporeraamente con CD Mitchell. El 1 de junio de 2010, el

señor Vega Piñeiro comenzó a trabajar con Scotiabank. El 30 de septiembre de 2011, Scotiabank nombró al señor Vega Piñeiro al puesto *Product Analyst CMS & Account Analysis*, perteneciente a la unidad de *Business Support Center (BSC)*. El 16 de noviembre de 2015, Scotiabank le comunicó al apelado que luego de haber analizado la estructura del BSC su puesto sería reclasificado como *CMS Support Officer*. Esto representó una promoción para el empleado.

En abril de 2016, Scotiabank, desarrolló un Plan de Reestructuración, lo que conllevó la reducción por etapas de departamentos, clasificaciones ocupacionales y de personal. El 17 de mayo de 2016, Scotiabank, mediante carta, notificó al apelado que continuaría con su proceso de reestructuración y migración de ciertos procesos y funciones del departamento del BSC de Puerto Rico al Hub de BSC de la República Dominicana. En la misiva, Scotiabank le informó al señor Vega Piñeiro que la posición de *CMS Support Officer* que ocupaba, sería eliminado, por lo que le exhortó, solicitara otra posición. Sin embargo, el señor Vega Piñeiro no fue cesanteado al eliminarse la referida posición, sino que pasó a ocupar otra clasificación ocupacional del BSC, bajo la unidad de *Document Service Administration*.

En octubre de 2016, Scotiabank extendió su Plan de Reestructuración a la clasificación ocupacional de *Document Service Administration*. El 18 de octubre de 2016, Scotiabank notificó a los ocupantes de la posición, entre los cuales se encontraba el señor Vega Piñeiro, que dicha posición sería eliminada de la estructura local el 15 de noviembre de 2016. Nuevamente los exhortó a solicitar las posiciones internas de la empresa. La misiva cursada expresó lo siguiente:

18 de octubre de 2016

Antonio Vega Piñeiro
CMS Support Officer
BSC

Estimado señor Vega:

Según fue informado durante el día de hoy, Scotiabank de Puerto Rico ha decidido continuar el proceso de re-estructuración y migración de ciertos procesos y funciones del departamento de BSC de Puerto Rico al Hub de BSC de la República Dominicana.

Por tal razón, le informamos que su posición actual será eliminada de la estructura local efectivo el 15 de noviembre de 2016. Le exhortamos a que durante este periodo acceda a las publicaciones de puestos ("job postings") que como sabe actualizamos diariamente en nuestro portal y se mantenga en comunicación con Recursos Humanos para ver si surge alguna posición para la cual usted esté cualificad[o].

De no poder ser ubicado en otra posición al 15 de noviembre de 2016, su fecha de terminación de empleo será efectiva ese mismo día. El banco le ofrecerá un paquete de beneficios que incluirá un paquete de compensación discrecional y tres meses de Programa de Ayuda al Empleado, una vez firme el Acuerdo de Pago y Relevo. En adición usted tendrá derecho a continuar con la cubierta médica bajo la Ley COBRA. A esa fecha Recursos Humanos discutirá los detalles de su separación.

De tener alguna duda sobre este proceso, favor de comunicarse con su supervisor o con esta supervisora al . . . o con la unidad de Relaciones con el Empleado a las extensiones . . .

Cordialmente,
f/Maritere Ayala
Vicepresidenta
Recursos Humanos

Ese mismo día, el señor Vega Piñeiro acudió a la CFSE. Más tarde, su caso fue cerrado.

El 20 de octubre de 2016, Scotiabank publicó una convocatoria para llenar la vacante de *Retail Administration Officer* en el Departamento de *Autos, Retail Credit Risk (AFC)*. Scotiabank llamó al señor Vega Piñeiro para entrevista. El señor Vega Piñeiro se negó a asistir porque se encontraba en una cita del CFSE y no podía diligenciar cuestiones de empleo. Scotiabank retuvo a la señora María Frago, en la posición de *Document Service Administration*, por ser la empleada con mayor antigüedad en el puesto. La señora Frago es cinco años mayor que el apelado. El

15 de noviembre de 2016, tal como expresó en su misiva, Scotiabank cesanteó al señor Vega Piñeiro el 15 de noviembre de 2016.

Con estos hechos incontrovertidos, como cuestión primera, resolveremos la controversia que gira en torno a si hubo traspaso de negocio en marcha, por lo que, es menester puntualizar que el Tribunal Supremo de Puerto Rico estableció en *Roldán Flores v. M. Cuebas*, que esta no es una controversia de hechos; sino, que por el contrario, es una de derecho. Anteriormente mencionamos, que Scotiabank adquirió del síndico liquidador ciertos activos y fue satisfecho el balance de días por vacaciones del señor Vega Piñeiro. Scotiabank le contrató luego de que fuese declarada la fecha de cierre de R-G Premier Bank.

Los documentos que obran en autos revelan que Scotiabank no adquirió un negocio en marcha. Lo cierto es que, no surge tal como requiere la figura de traspaso de negocio en marcha, continuidad en la operación de R-G Premier Bank; ni expectativa de seguir funcionando indefinidamente. Al contrario, el banco fallido pasó por un proceso de liquidación, cerró operaciones y su certificado de incorporación fue revocado. Por tanto, el negocio jurídico entre el FDIC y Scotiabank no provocó un traspaso de negocio en marcha, puesto ya R-G Premier Bank había cerrado sus operaciones. Por ende, es correcto excluir los años de experiencia trabajados en R-G Premier Bank del cómputo de antigüedad.

Ahora bien, en Puerto Rico, aun cuando no se prohíbe el despido de un empleado, este tiene que ser justificado o de lo contrario, el empleador vendrá compelido a satisfacer una mesada. El estatuto que regula dicho aspecto es de carácter protector y reparador. Por ello, los empleados contratados antes de la aprobación de la Ley Núm. 4-2017, como en el presente caso,

siguen protegidos por la presunción de que un despido se considerará injustificado, hasta tanto el patrono, demuestre por preponderancia de la prueba, que el mismo esta sustentado en causa justificada.

Los documentos que conforman el pliego apelativo demuestran diáfananamente, que Scotiabank implementó un Plan de Reestructuración. Dicho plan tuvo el propósito de bajar la carga económica que representaba la empleomanía en Puerto Rico. Para esto Scotiabank informó de la necesidad de migrar ciertos procesos y funciones del departamento de BSC de Puerto Rico al Hub de BSC de la República Dominicana. El señor Vega Piñeiro estaba al tanto del proceso de reestructuración que atravesaba Scotiabank. Nótese que en dos ocasiones, Scotiabank le notificó por escrito de la situación. La primera vez, Scotiabank le ofreció otra posición -la cual constituyó un descenso. En la segunda ocasión, le ofreció una entrevista; no obstante , el señor Vega Piñeiro decidió no asistir a la misma.

En suma, el tracto fáctico demuestra que la cesantía del señor Vega Piñeiro se debió a la reducción y eliminación de puestos en la clasificación *Document Service Administration*, a la cual este pertenecía. Scotiabank retuvo en la posición a la señora María Fragoso, quien comenzó a trabajar en Scotiabank para el año 2003, mientras el señor Vega Piñeiro inició labores en la empresa en el 2010. Es decir, la señora María Fragoso, quien es mayor en años de edad, también llevaba más tiempo en el puesto.

Como vimos, el Artículo 2 de la Ley Núm. 80, establece como como justa causa para el despido aquella que se relacione a la reorganización de las operaciones del establecimiento, tal como la que tuvo lugar en este caso. Conforme la prueba documental presentada, Scotiabank controvirtió la presunción sobre despido

injustificado que cobija a los empleados contratados con anterioridad a la implementación de la Ley Núm. 4-2017. Esa prueba documental no fue rebatida. De hecho, el señor Vega Piñeiro, admitió hechos esenciales al oponerse a la *Solicitud de Sentencia Sumaria*.

Como sabemos, el mecanismo de sentencia sumaria permite resolver un pleito cuando no existen hechos materiales y esenciales en controversia y lo que resta es la aplicación del derecho.

Sobre el particular, huelga destacar que los hechos propuestos por Scotiabank fueron sustentados mediante declaraciones juradas, la deposición del apelante, el contrato entre el FDIC y Scotiabank, los organigramas del banco, las cartas dirigidas a los distintos empleados notificando el Plan de Reestructuración, diversas convocatorias, varios resumes de los empleados -incluyendo el del señor Vega Piñeiro-, el extracto sobre qué empleados entrevistó para el puesto y la razón por la cual hizo la selección, entre otros documentos. Por su parte, el señor Vega Piñeiro se limitó a incluir su propia declaración jurada y extractos de la deposición que le fue tomada como parte del descubrimiento de prueba llevado a cabo en el caso. La prueba documental aportada por el apelado no controvirtió el hecho de que no ocurrió un traspaso de negocio en marcha. Su argumentación no encuentra sustento en el expediente.

Por tanto, luego del análisis detenido de las alegaciones, escritos y prueba documental que obra en los autos, es forzoso concluir que procedía, al amparo de la Regla 36 de Procedimiento Civil, resolver la causa de acción que dejó sin atender. No había impedimento legal que requiriera la celebración de una vista plenaria para resolver un asunto que el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha catalogado como una cuestión de derecho. En síntesis, no

había hechos materiales esenciales en controversia. Solo restaba que el foro primario aplicara el derecho y adjudicara la causa de acción sobre despido presentada en la *Querella*, el cual concluimos, la evidencia documental demuestra que estuvo justificado.

Por último, Scotiabank sostiene en el tercer error planteado, que el foro primario no consignó qué hechos se encontraban en controversia. Acorde con la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, el Tribunal de Primera Instancia está compelido de hacer una determinación de los hechos esenciales y pertinentes que están realmente y de buena fe controvertidos. 32 LPRA Ap. V, R. 36.4. No obstante, aun cuando el foro apelado no consignó expresamente cuáles fueron los hechos controvertidos, se puede desprender de una simple lectura de la *Sentencia*, que el foro de origen entendió controvertidos los aspectos esenciales sobre hechos relacionados al despido injustificado y al traspaso de negocio en marcha. En cuanto a éstos, hemos dispuesto en virtud de la presente *Sentencia*.

Procede declarar Con Lugar la *Solicitud de Sentencia Sumaria* a favor de Scotiabank en su parte relacionada al reclamo del apelado sobre despido injustificado. Dicha causa de acción interpuesta mediante la *Querella Enmendada*, queda aquí desestimada.

IV.

Por los fundamentos antes consignados, se modifica la *Sentencia* apelada. En consecuencia, se deja sin efecto la parte que determinó que el foro primario no estaba en posición de dictar sentencia sumaria sobre el despido injustificado y la aplicación de la figura de traspaso de negocio en marcha para determinar antigüedad. Consecuentemente, declaramos Con Lugar la porción de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* denegada y desestimamos la causa de acción sobre despido injustificado.

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

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