

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL IV

BENJAMÍN VÁZQUEZ
SANTIAGO

Apelante

v.

C&J CLARK RETAIL

Apelados

KLAN202200146

Apelación
Procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala
Superior de San
Juan

Civil Núm.:
SJ2021CV00716

Sobre:
Despido
Injustificado (Ley
Núm. 80) y Otros

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Cintrón Cintrón,
el Juez Pagán Ocasio y la Juez Barresi Ramos

Pagán Ocasio, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 21 de julio de 2022.

I.

El 3 de marzo de 2022, el señor Benjamín Vázquez Santiago (señor Vázquez Santiago o apelante) comparece ante nos y solicita que revoquemos la *Sentencia* dictada el 22 de febrero de 2022, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan (TPI).¹ Mediante ésta, el Tribunal desestimó, con perjuicio, la querrela del caso de epígrafe incoada por el señor Vázquez Santiago.

En atención a la apelación, el 4 de marzo de 2022, emitimos una *Resolución* en la que concedimos a C&J Clark Retail (Clarks o apelada) hasta el 4 de abril de 2022 para presentar su alegato en oposición. Esa misma fecha, Clarks sometió su *Alegato en Oposición de la Parte Apelada*, mediante el cual solicitó que desestimemos el recurso de apelación presentado por el apelante y, en consecuencia, confirmemos la *Sentencia* apelada.

¹ Notificada a las partes el 23 de febrero de 2022. Apéndice de la apelación, págs. 165-182.

Con el beneficio de la comparecencia de las partes, pormenorizaremos los hechos atinentes a la apelación.

II.

El caso de marras tuvo su génesis en una *Querella* presentada por el apelante contra Clarks, el 4 de febrero de 2021.² Dicho escrito fue enmendado, el 9 de febrero de 2021³ y presentado al amparo de la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 LPRA sec. 185 *et seq.* (Ley Núm. 80), conocida como la “Ley Sobre Despidos Injustificados” y bajo el procedimiento sumario de la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, según enmendada (Ley Núm. 2), conocida como la “Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales”.⁴

En apretada síntesis, alegó tanto en la *Querella* original como en la enmendada, que fue empleado de Clarks desde el 6 de septiembre de 2004 y que ocupaba la posición de gerente. En el escrito enmendado, añadió que Clarks cerró sus operaciones en la tienda 778, ubicada en Plaza del Sol Shopping Center, donde este trabajaba. Señaló que Clarks le notificó que este cierre era efectivo el 27 de octubre de 2020 y que esperaban transferirlo a otra tienda con su misma clasificación. Arguyó que el 1ro de noviembre de 2020 fue despedido injustificadamente, toda vez que era el gerente con más antigüedad en la compañía y el personal de la misma clasificación ocupacional de otras tiendas de Clarks, permanecieron en su puesto de trabajo. Esgrimió que la Ley Núm. 80, *supra*, le hacía acreedor de una compensación por ser despedido sin justa causa. Sostuvo que dicha compensación era una mesada ascendente a \$70,868.28. Así, solicitó al TPI que ordenara a Clarks el pago de dicha cantidad.

² Íd., págs. 1-3.

³ Íd., págs. 9-12.

⁴ 32 LPRA sec. 3118 *et seq.*

El 19 de marzo de 2021, Clarks contestó la *Querella enmendada*⁵. Entre otras cosas, alegó que el despido fue justificado en conformidad con la Ley Núm. 80, *supra*, y su jurisprudencia interpretativa. También adujo que no le adeudaba al señor Vázquez Santiago la mesada alegada en su reclamación. A su vez, adujo que las tiendas Clarks operaban independientemente y que los traslados de empleados entre sus establecimientos no existían. Argumentó que como resultado del cierre total de la tienda, todos los empleados fueron despedidos. Igualmente, expuso que el despido del apelante respondía a razones legítimas de negocio, tales como: el interés de preservar el buen y normal funcionamiento de Clarks, la reducción en el volumen de ventas y ganancias anticipadas al tiempo del despido, y el propósito de aumentar la competitividad o productividad del negocio. Solicitó al foro primario que desestimara la *Querella* con perjuicio.

El 7 de diciembre de 2021, Clarks incoó una *Moción de Sentencia Sumaria*⁶, con la cual incluyó los siguientes anejos: i) una declaración jurada suscrita el 7 de diciembre de 2021 por la señora María Carrillo Cruz, quien era la Gerente de Ventas de Área de Clarks⁷; ii) partes de la transcripción de la deposición del señor Vázquez Santiago tomada el 30 de agosto de 2021⁸; iii) carta dirigida al señor Vázquez Santiago y suscrita por Emily Richardson, del Departamento de Recursos Humanos de Clarks, con fecha de 3 de septiembre de 2020⁹; iv) copia de correo electrónico entre la señora Carrillo Cruz y Bradley Hall, fechado 10 de marzo de 2020¹⁰; v) documento que contiene información de ganancias y pérdidas de la

⁵ Apéndice de la apelación, págs. 13-17. Según el expediente del caso, la *Querella* original también fue contestada por Clarks, el 1ro de marzo de 2021 (Apéndice de la apelación, págs. 4-8).

⁶ Íd., págs. 18-71.

⁷ Íd., págs. 36-41.

⁸ Íd., págs. 42-66.

⁹ Íd., pág. 67.

¹⁰ Íd., pág. 68.

tienda de Plaza del Sol (“Retail Dashboard”) con fecha de enero 2019¹¹; y vi) un documento titulado “Plaza del Sol Financial Data Supporting Closure (Store 778)”.¹² En apretada síntesis, arguyó que el señor Vázquez Santiago estaba impedido de prevalecer en su reclamación sobre despido injustificado, pues un cierre total de un establecimiento constituía justa causa para ello y por esto, Clarks no tenía que cumplir con las disposiciones de la Ley Núm. 80, *supra*. También, adujo que al momento de la cesantía del apelante no habían puestos de gerente disponibles en ninguno de los establecimientos de Clarks y que tampoco tenía la obligación de retener preferentemente al señor Vázquez Santiago sobre los demás empleados de la compañía. Solicitó al TPI que desestimara con perjuicio la reclamación del señor Vázquez Santiago pues era improcedente en derecho.

Por su parte, el 12 de enero de 2022, el señor Vázquez Santiago presentó su oposición a la *Moción de Sentencia Sumaria*.¹³ Entre otras cosas, adujo que la Ley 4-2017, 29 LPRA sec. 121 *et seq.*, conocida como “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”¹⁴ disponía que los empleados contratados con anterioridad a la vigencia de dicho estatuto disfrutaban de los mismos derechos y beneficios que tenían anteriormente. Sostuvo que, conforme a dicha cláusula de reserva, poseía el derecho a ser retenido en su empleo de conformidad con la antigüedad en su puesto y, de no

¹¹ Íd., págs. 69-70.

¹² Íd., pág. 71.

¹³ Íd., págs. 72-154. Junto con dicha moción, el señor Vázquez Santiago incluyó los siguientes documentos como anejos: i) transcripción de la deposición del señor Vázquez Santiago tomada el 30 de agosto de 2021; ii) documento con descripción del puesto de gerente; iii) documento que contiene información de ganancias y pérdidas de la tienda (“Retail Dashboard”) con fecha de enero 2019; y iv) carta dirigida al señor Vázquez Santiago y suscrita por Emily Richardson, con fecha de 3 de septiembre de 2020. Con dichos documentos, el apelante intentó controvertir algunos hechos propuestos en la *Moción de Sentencia Sumaria* instada por Clarks, pero no hizo referencia a ellos en su oposición como lo requiere la Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R.36. Sin embargo, algunos de estos documentos ya habían sido presentados por Clarks en su moción solicitando dictamen sumario.

¹⁴ Esta Ley enmendó la Ley Núm. 80, *supra*.

honrárselo, tenía el derecho a ser compensado con la mesada adeudada.

De otra parte, el 31 de enero de 2022, Clarks presentó su réplica.¹⁵ En su escrito, argumentó que el señor Vázquez Santiago no pudo controvertir los hechos, pues incumplió con los requisitos procesales establecidos en la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, por lo tanto, el Tribunal tenía que dar por admitidos los hechos no controvertidos. También, sostuvo la inaplicabilidad de la Ley Núm. 80, *supra*, toda vez que Clarks cerró totalmente el establecimiento donde trabajaba el apelante.

Tras varios trámites procesales¹⁶, el 22 de febrero de 2022, el Tribunal de Primera Instancia emitió la *Sentencia Sumaria* apelada¹⁷. El foro primario resolvió que:

[...] Clarks no tenía obligación legal alguna de retener con preferencia a Vázquez ya que cerró totalmente el establecimiento en el cual laboraba y, por lo tanto, no existía plaza vacante de Gerente para ofrecerle en esa localidad.

Clarks tampoco tenía obligación bajo la Ley 80 de ofrecerle a Vázquez otra plaza de Gerente en un establecimiento distinto al de Plaza del Sol. Ello ya que los empleados de las tiendas Clarks no son usual y frecuentemente trasladados entre las diferentes localidades de la Compañía.¹⁸

Del mismo modo, el TPI concluyó que al no cumplirse las dos (2) condiciones del Art 3-A de la Ley Núm. 80, *supra*, esto son “los traslados usuales y frecuentes de empleados a través de los diversos establecimientos y la integración administrativa del manejo de asuntos de personal de estos”, Clarks no tenía la obligación de despedir otro empleado para dejarle la plaza disponible para que el señor Vázquez Santiago la ocupara. Además, concluyó que no

¹⁵ Apéndice de la apelación, págs. 155-162.

¹⁶ En su dúplica, el señor Vázquez Santiago argumentó de manera general que utilizó la misma deposición que se usó en la *Moción de Sentencia Sumaria*, para controvertir los hechos propuestos. También, alegó que la Ley 4-2017, *supra*, le aplica solamente para asuntos procesales y no a los derechos sustantivos que ya estaban reservados al momento en que fue contratado. Es decir, antes de que entrara en vigor dicha legislación.

¹⁷ Apéndice de la apelación, págs. 167-182.

¹⁸ Íd., pág. 181.

existía arbitrariedad en la decisión tomada por Clarks al despedir al apelante. En consecuencia, el foro primario declaró *Ha Lugar* la *Moción de sentencia sumaria*, presentada por Clarks y desestimó la *Querella* de epígrafe con perjuicio y en su totalidad.

Inconforme, el señor Vázquez Santiago presentó la apelación que nos ocupa e imputó al TPI los siguientes errores:

Primer error: Erró el Honorable Tribunal de Instancia al suscribir lo que ha [a] todas luces es un Proyecto de Sentencia sin tomar constancia de su contenido.

Segundo error: Erró el Honorable Tribunal al sostener en la Sentencia que esta parte no cumplió con los pronunciamientos de la Regla 36 de las de Procedimiento Civil, descartó la [O]posición a Sentencia Sumaria presentada y emitió Sentencia en la que refrenda todas las contenciones de la querellada a pesar de no ser correctas.

Tercer error: Erró el Honorable Tribunal al aplicar el Artículo 3(A) de la Ley 80 a los hechos del caso a pesar de este ser una enmienda introducida por la Ley 4 de 2017 y de que la propia Ley 4 del 2017 establece que no le es aplicable dicha enmienda al querellante.

Cuarto error: Erró el Tribunal de Primera Instancia al concluir que el despido del querellante fue con justa causa y declarar la procedencia en derecho de la Solicitud de Sentencia Sumaria.

En su comparecencia ante nos, el apelante alega que el TPI se equivocó al determinar que la Ley 4-2017, *supra*, derogó el derecho a ser retenido en un empleo de conformidad con el tiempo transcurrido en el puesto y de no honrarlo, a ser compensado con la mesada. Aduce que el reclamo presentado en la *Querella* es un derecho sustantivo, pues se trata de un cambio en los beneficios que les eran reconocidos por ley. También señala que el Tribunal erró al no reconocer que Clarks es un establecimiento con múltiples tiendas y no que cada una sea una entidad separada que opera de manera independiente.

De otra parte, Clarks arguye que nunca hubo traslados involuntarios de empleados entre sus distintas tiendas durante el año anterior a la destitución del apelante y, por lo tanto, en el caso de autos no hay que tomar en consideración el periodo en que el señor Vázquez Santiago permaneció en su puesto. Además, sostiene

que tampoco se cumplió el requisito que establece la Ley Núm. 80, *supra*, para tener en cuenta la antigüedad del empleado en su clasificación, toda vez que las operaciones de la compañía no están sustancialmente integradas para propósitos del manejo del personal. Aduce que el TPI concluyó correctamente al determinar que Clarks cumplió con las disposiciones de la Ley Núm. 80, *supra*, y, por ende, el despido de Vázquez Santiago fue justificado. Por lo cual, solicitó que confirmemos el dictamen apelado.

En vista de los errores imputados al TPI y los argumentos de las partes, pormenorizaremos las normas jurídicas, máximas y doctrinas aplicables a la controversia ante nos.

III.

A.

El mecanismo procesal de la sentencia sumaria surge de la Regla 36.1 de Procedimiento Civil, *supra*, R. 36.1. El propósito de esta regla es facilitar la solución justa, rápida y económica de litigios civiles en los cuales no existe controversia real y sustancial de hechos materiales que no requieren ventilarse en un juicio plenario. **Rodríguez García v. UCA**, 200 DPR 929 (2018); **Bobé et al. v. UBS Financial Service**, 198 DPR 6, 20 (2017); **SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo**, 189 DPR 414, 430 (2013).

La Regla 36.2, *supra*, R. 36.2 dispone que la parte promovente deberá establecer, con prueba admisible en evidencia, que no existe controversia real respecto a los hechos materiales del pleito. Además, según la Regla 36.3, *supra*, tendrá que desglosar, en párrafos numerados, los hechos respecto a los cuales aduce que no existe disputa, así como especificar la página o párrafo del documento que sirva de apoyo a su alegación.¹⁹

¹⁹ En cuanto al contenido de una moción de sentencia sumaria, dicha Regla 36.3, *supra*, R.36.3 (a) dispone que:

(a) La moción de sentencia sumaria se notificará a la parte contraria y contendrá lo siguiente:

(1) una exposición breve de las alegaciones de las partes;

De otro lado, el promovido por una solicitud de sentencia sumaria tiene el deber de controvertir la prueba presentada por la parte promovente de la moción. Este no puede descansar en meras aseveraciones o negaciones de sus alegaciones, sino que debe proveer contradecaraciones juradas y documentos que sustenten los hechos materiales en disputa. Regla 36.3 (c), *supra*, R. 36.3; **SLG Zapata Berríos v. JF Montalvo**, *supra*, a la pág. 434; **Ramos Pérez v. Univisión**, 178 DPR 200, 215 (2010); **Cruz Marcano v. Sánchez Tarazona**, 172 DPR 526, 550-551 (2007).

En otras palabras, “la parte opositora tiene el peso de presentar evidencia sustancial que apoye los hechos materiales que están en disputa”. **León Torres v. Rivera Lebrón**, 204 DPR 20, 44 (2020). Por lo que, se requiere que la oposición a la moción de sentencia sumaria contenga:

[U]na 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 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. Regla 36.3 (b) (2), *supra*, R. 36. (b) (2).

Si la parte promovida no cumple con los requisitos impuestos por la mencionada regla, el tribunal podría resolver en su contra de entenderlo procedente. Regla 36.3 (c) de Procedimiento Civil, *supra*, R. 36.3 (c). Véase, además, **Cruz Marcano v. Sánchez Tarazona**, *supra*; **SLG Zapata Berríos v. JF Montalvo**, *supra*, y **Ramos Pérez v. Univisión**, *supra*.

-
- (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, organizada y 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 estos hechos, 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.

Ahora bien, la moción de sentencia sumaria debe resolverse conforme al derecho sustantivo aplicable, y si de las propias alegaciones, admisiones o declaraciones juradas surge alguna controversia, no procede disponer del asunto sumariamente. **Ortiz v. Holsum**, 190 DPR 511, 525 (2014). En este sentido, al evaluar los documentos presentados por las partes, el tribunal deberá utilizar el principio de liberalidad a favor del opositor de la moción. **Ramos Pérez v. Univisión**, *supra*, págs. 216-217.

En **Meléndez González et al. v. M. Cuebas**, 193 DPR 100 (2015), el Tribunal Supremo de Puerto Rico estableció el estándar que el Tribunal de Apelaciones debe utilizar para revisar una denegatoria o concesión de una moción de sentencia sumaria. Dictaminó que: “[e]l Tribunal de Apelaciones se encuentra en la misma posición del Tribunal de Primera Instancia al momento de revisar solicitudes de Sentencia Sumaria”. *Íd.*, a la pág. 115. La revisión que realice el foro apelativo deberá ser *de novo* y estará limitado a solamente adjudicar los documentos presentados en el foro apelado. **Vera v. Dr. Bravo**, 161 DPR 308, 334-335. Todas las inferencias permitidas deberán ser a favor de la parte oponente a la moción de sentencia sumaria, de forma que se evalúe el expediente de la manera más favorable hacia dicha parte. **Meléndez González et al. v. M. Cuebas**, *supra*, pág. 118. Además, deberá constatar que las partes cumplan con los requisitos de forma que dicta la Regla 36, *supra*, tanto en la moción de sentencia sumaria, como en la oposición, y deberá revisar si existen hechos materiales en controversia. *Íd.* Si existiesen, el foro apelativo tendrá que exponer los hechos que se encontraron en controversia y los que no, conforme a la Regla 36.4, *supra*, R. 36.4. Si el foro apelativo no encuentra hechos controvertidos, deberá revisar *de novo* si el foro inferior aplicó correctamente el derecho. *Íd.*, pág. 119.

B.

La Ley Núm. 80, *supra*, permite a los empleados despedidos sin justa causa reclamar a su patrono una indemnización. El propósito de dicha compensación, conocida comúnmente como la mesada, es proveer una ayuda económica al empleado despedido, para que pueda cubrir sus necesidades básicas durante la etapa de búsqueda de un nuevo empleo. **Díaz v. Wyndham Hotel Corp.**, 155 DPR 364, 375 (2001).

Específicamente, el Art. 2 de la Ley Núm. 80, *supra*²⁰ rige la justa causa para el despido. Dicho artículo contiene una lista no taxativa de causas que justifican la cesantía de un empleado. **González Santiago v. Baxter Healthcare**, 202 DPR 281, 291-292 (2019). Esta disposición considera como razones justas para la destitución de un empleado, aquellas que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento, entre ellas se encuentran las siguientes:

- (a) [...]
- (b) [...]
- (c) [...]
- (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 esta sección.
- (e) [...]
- (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. (Énfasis Nuestro)

29 LPRA sec. 185b.

Los dos (2) incisos previamente resaltados están relacionados a actuaciones del patrono dirigidas a la administración de su negocio, y principalmente se presentan por razones económicas que surgen de la operación diaria de las empresas. **Reyes Sánchez v.**

²⁰ Los hechos de este caso y de la *Sentencia* apelada surgen antes de la última enmienda a la Ley Núm. 80, la cual modificó las disposiciones de dicho estatuto e incluso también derogó el Artículo 3-A anterior. Por lo tanto, cada vez que mencionamos la Ley Núm. 80 nos referimos a la versión vigente al momento del TPI haber emitido el dictamen apelado.

Eaton Electrical, 189 DPR 586, 598 (2013). Es decir, estos motivos del despido no son imputables al obrero, sino que emanan de las normas usuales y ordinarias sobre el manejo del negocio las cuales hacen inevitable la cesantía del empleado.

Cónsono con lo anterior, un patrono puede modificar su forma de hacer negocios a través de algún tipo de cambio dirigido a incrementar las ganancias del negocio, ya sea eliminando plazas, creando otras nuevas o fusionando algunas ya existentes para así poder enfrentar problemas financieros o de competitividad, siempre que responda a una reestructuración *bona fide*. **SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo**, *supra*.

Ahora bien, en este tipo de casos en que se despida a un empleado por razones atribuibles al patrono, éste último tiene la obligación de cumplir con el orden de retención preferente que se establece en el Artículo 3 de la Ley Núm. 80, *supra*. En lo pertinente dicha disposición establece:

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, 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... .

29 LPRA sec. 185c. (Énfasis Nuestro).

La Ley 4-2017, *supra*, añadió el Artículo 3-A a la Ley Núm. 80, *supra*, mediante el cual se dispone que cuando el patrono tiene varias oficinas, fábricas, sucursales o plantas en Puerto Rico, los criterios de selección identificados en el Artículo 3 se aplicarán únicamente dentro de cada establecimiento físico impactado por la

reducción de personal. A esos efectos, esta disposición establece lo siguiente:

En el caso de despidos por las razones contempladas en los incisos (d), (e) y (f) de la sec. 185b de este título, **cuando el patrono tiene varias oficinas, fábricas, sucursales o plantas en Puerto Rico**, los criterios de selección identificados en la sec. 185c de este título se aplicarán **únicamente dentro de cada establecimiento físico impactado por la reducción de personal**. No obstante, cuando durante el año inmediatamente previo: **(1) los empleados de las clasificaciones ocupacionales afectadas usual y frecuentemente se trasladaban de un establecimiento a otro; y (2) los empleados estaban bajo supervisión directa común en la administración diaria del personal, se deberá comparar a los empleados de los establecimientos así integrados**. El hecho de que los empleados participaban de beneficios comunes o estaban regidos por normas o reglas comunes, no será pertinente para la aplicación del método de selección establecido en esta sección. Además, en las situaciones en que aplique dicho criterio por excepción, el criterio se utilizará únicamente con respecto a las clasificaciones ocupacionales y los establecimientos donde estén presentes dichas características de operación integrada. (Énfasis nuestro)

29 LPRC sec. 185c-1

No obstante, como parte de las enmiendas a la Ley Núm. 80, *supra*, la Ley 4-2017, *supra*, provee una cláusula de reserva en su Artículo 1.2 que sostiene lo siguiente:

Los 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.

Al interpretar dicha disposición, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico estableció en las *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico*²¹, lo siguiente:

[...] Como se puede apreciar, esta cláusula general de reserva de derechos (grandfather clause) provee expresamente una salvaguarda para los derechos laborales que percibían aquellos empleados contratados previo a su vigencia, según se dispone a lo largo de las enmiendas que introdujo la legislación. En otras palabras, **no basta señalar que un trabajador fue contratado antes del 26 de enero de 2017 para establecer que no hubo cambio alguno en la relación laboral con su patrono, pues resulta necesario evaluar la redacción de la disposición estatutaria específica en controversia**.

²¹ Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico*, primera edición, págs. 12-13 (2019).

[...]

En aras de poder analizar si una situación particular está incluida en los cambios prospectivos o si, por el contrario, se trata de una disposición que cobija a todos los empleados de un patrono, **se tendrá que examinar cuidadosamente el texto y la intención de cada artículo de la ley enmendada particular.** [...] (Énfasis nuestro).

IV.

Tras un análisis objetivo, sereno y cuidadoso de la solicitud de sentencia sumaria, los documentos que se incluyeron con ésta y los escritos relacionados presentados por las partes, resolvemos que las determinaciones de hechos que emitió el foro primario no están en controversia y están ampliamente fundamentadas en la prueba. Por lo que las hacemos formar parte de la presente Sentencia.²² Ello pues, el señor Vázquez Santiago incumplió con los requisitos que impone la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, para oponerse adecuadamente a los hechos propuestos en la *Moción de Sentencia Sumaria* presentada por Clarks. Es decir, el apelante obvió detallar o citar evidencia admisible para cada uno de los hechos propuestos que éste intentó controvertir. Por lo tanto, el TPI no erró al dictar sentencia sumaria a favor de la apelada.²³

Los primeros dos (2) señalamientos de error no fueron cometidos. Toda vez que no podemos concluir que el foro recurrido se limitó a suscribir un proyecto de sentencia. Tampoco se equivocó al resolver que el apelante incumplió con la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*.

Los últimos errores, es decir, el tercero y cuarto se encuentran relacionados entre sí. Por lo cual, los discutiremos en conjunto. En estos, el apelante invoca la cláusula de reserva de la Ley 4-2017, *supra*, y alega que tenía el derecho a ser retenido en su empleo de conformidad con su antigüedad en la clasificación ocupacional y

²² Véase las páginas 3-7 de la *Sentencia* apelada. Apéndice de la apelación, págs. 169-173.

²³ Sin embargo, advertimos que en dicha sentencia, el TPI citó a una parte que no consta en el caso ante sí y que tampoco entendemos su relación con la controversia ante nos. Dicha equivocación no es óbice para resolver de la forma en que lo hacemos.

que, de no honrarsele, Clarks tenía la obligación de compensarlo con la mesada.

Según pormenorizamos, dicha cláusula está supeditada a tenor de lo dispuesto en los artículos específicos de la Ley 4-2017, *supra*. Es decir, que es insuficiente solamente con señalar que el empleado fue contratado antes de la entrada en vigor de dicha legislación. Por ende, es necesario evaluar la disposición estatutaria específica en controversia. Por lo tanto, el TPI correctamente determinó la aplicabilidad al caso de autos de las disposiciones de la Ley Núm. 80, *supra*, según enmendada por la Ley 4-2017, *supra*.

De igual forma, determinamos, a base de la evidencia presentada, que el TPI tampoco erró al concluir que el despido del señor Vázquez Santiago fue justificado conforme a la Ley Núm. 80, *supra*. El récord ante nos revela que la cesantía del apelante ocurrió a raíz de un cierre total de la tienda en Plaza del Sol, donde éste laboraba y por ello, Clarks despidió a todos los empleados de dicho establecimiento. Por lo tanto, forzoso es concluir que en el caso de marras se concretizó una justa causa del despido, a tenor de la Ley Núm. 80, *supra*.

En cuanto a la retención preferente por antigüedad del señor Vázquez Santiago sobre otros empleados de su misma clasificación ocupacional, procedía solo si, dentro del año anterior al despido, ocurrían traslados de trabajadores a otras localidades de la compañía y si los establecimientos de Clarks estaban sustancialmente integrados para propósitos del personal, conforme lo establece el Artículo 3-A de la Ley Núm. 80, *supra*. De la evidencia presentada e incontrovertida en el caso de marras surge que no hubo traslados de otros gerentes entre los distintos establecimientos de la compañía, que hayan sido impuestos por el patrono, sino que dichos empleados habían solicitado voluntariamente las plazas

vacantes. Por lo que, Clarks demostró que sus obreros no se trasladan de manera usual y frecuente entre sus establecimientos.

A su vez, se probó que cada tienda operaba de manera independiente en cuanto al manejo del personal y de las finanzas. Por lo que concluimos que el TPI no erró al determinar que las condiciones del Artículo 3-A de la Ley Núm. 80, *supra*, no se cumplen en el caso de epígrafe, por lo que Clarks no estaba obligada a despedir a otro Gerente de menor antigüedad que el señor Vázquez Santiago para ofrecerle esa plaza a él.

V.

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

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