

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL IV

RICARDO GONZÁLEZ SÁNCHEZ

Apelante

v.

MÉNDEZ & CO., INC.

Apelada

KLAN202200514

Apelación
Procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala
Superior de
Bayamón

Civil Núm.:
BY2021CV01741

Sobre:
Ley Núm. 2 de 17
de octubre de 1961;
Ley Núm. 80 de 30
de mayo de 1976;
Ley Núm. 100 de 30
de junio de 1959;
Reforma Laboral de
enero de 2017

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 7 de noviembre de 2022.

I.

El 1 de julio de 2022, el señor Ricardo González Sánchez (señor González Sánchez o el apelante) presentó una *Apelación* en la que solicitó que revoquemos la *Sentencia* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Bayamón (TPI), el 24 de junio de 2022.¹ Mediante ésta, el TPI declaró “Con Lugar” la *Moción de Sentencia Sumaria* presentada por Méndez & Co., Inc. (Méndez & Co. o la apelada) el 18 de febrero de 2022.² En consecuencia, desestimó, con perjuicio, la *Querrela* sobre despido injustificado y discrimin presentada por el apelante contra Méndez & Co.³

¹ Notificada a las partes el 27 de junio de 2022. Apéndice de la *Apelación*, anejo 1, págs. 1-16.

² Íd., anejo 4, págs. 29-205.

³ Íd., anejo 2, págs. 17-20.

En atención a la *Apelación*, el 6 de julio de 2022, emitimos una *Resolución* en la cual concedimos a la apelada hasta el 1 de agosto de 2022 para presentar su alegato en oposición. En esa fecha, Méndez & Co. presentó el *Alegato de la Parte Apelada*, en el que solicitó que confirmemos la *Sentencia* apelada.

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 *Querrela* presentada por el señor González Sánchez contra Méndez & Co, el 6 de mayo de 2021.⁴ En ésta, incluyó reclamaciones laborales al amparo de la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, según enmendada, conocida como la *Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales* (Ley Núm. 2)⁵, la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como *Ley Sobre Despidos Injustificados* (Ley Núm. 80)⁶, la Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como la *Ley Antidiscrimen de Puerto Rico* (Ley Núm. 100)⁷, y la Ley Núm. 4-2017, conocida como la *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*, según enmendada.⁸ Alegó que la apelada lo despidió el 21 de agosto de 2020 y en ningún momento le ofreció otras posiciones disponibles antes, durante y luego de la cesantía. Arguyó que, por el contrario, Méndez & Co. ofreció dichas posiciones a otros empleados más jóvenes y con menos antigüedad que éste. Por lo cual, adujo que las acciones de la apelada constituían discrimen por razón de edad, así como despido injustificado, en violación a las disposiciones legales antes aludidas.

⁴ Íd., anejo 2, págs. 17-20.

⁵ 32 LPRA sec. 3118 *et seq.*

⁶ 29 LPRA sec. 185a, *et seq.*

⁷ 29 LPRA sec. 146 *et seq.*

⁸ 29 LPRA sec. 121.

El 19 de mayo de 2021, Méndez & Co. presentó *Contestación a la Querella*, en la cual negó varias de las alegaciones de la *Querella* y levantó defensas afirmativas.⁹ Solicitó al TPI que desestimara la *Querella* presentada por el apelante.

Luego del descubrimiento de prueba, el 18 de febrero de 2022, la apelada presentó una *Moción de Sentencia Sumaria*. Junto a dicha moción, incluyó los siguientes anejos: i) *Declaración Jurada*, suscrita por Jackeline Montilla Curet el 17 de febrero de 2022¹⁰; ii) *Condiciones de Empleo Probatorio*¹¹; iii) transcripción de la deposición tomada al señor Ricardo González Sánchez¹²; iv) *Descripción del Puesto [Supervisor de Promoción]*¹³; v) *Boletín Administrativo Núm. OE-2020-023*¹⁴; vi) *Declaración Jurada* suscrita por Rafael A. Álvarez Sweeting el 17 de febrero de 2022¹⁵; vii) Carta fechada 21 de agosto de 2020 en la que la apelada comunicó al señor González Sánchez su cesantía¹⁶; viii) *Reporte de Vacantes* del 21 de agosto de 2020 al 21 de febrero de 2021¹⁷; ix) Documento sobre los empleados y los puestos que ocupan¹⁸; x) Transcripción de la deposición del señor González Sánchez, páginas 51-56, 60-61, 68-69 y 73-85¹⁹; xi) *Declaración Jurada* suscrita por el señor Ricardo González Sánchez el 12 de abril de 2022²⁰; xii) Carta de Intención suscrita por Ricardo González Sánchez dirigida a Méndez & Co., con fecha de 31 de agosto de 2020²¹; y xiii) *Reporte de Vacantes* del 21 de agosto de 2020 al 21 de febrero de 2021.²²

⁹ Apéndice de la Apelación, anejo 3, págs. 21-28.

¹⁰ Íd., págs. 47-49.

¹¹ Íd., pág. 50.

¹² Íd., págs. 51-154.

¹³ Íd., págs. 155-157.

¹⁴ Íd., págs. 158-162.

¹⁵ Íd., págs. 163-165.

¹⁶ Íd., pág. 166.

¹⁷ Íd., pág. 167.

¹⁸ Íd., págs. 168-178.

¹⁹ Íd., págs. 179-201.

²⁰ Íd., pág. 202.

²¹ Íd., págs. 203-204.

²² Íd., pág. 205.

En la solicitud de sentencia sumaria, enumeró veintisiete (27) determinaciones de hechos sobre los cuales alegó que no existía controversia e hizo referencia en cada uno a los documentos que incluyó con su solicitud. Alegó que procedía desestimar las causas de acción, toda vez que el despido del apelante se debió a que la empresa determinó que el puesto de *Supervisor de Promociones* debía ser eliminado como consecuencia de la reorganización de la empresa. A su vez, arguyó que el apelante tampoco poseía evidencia para demostrar que su edad fue el factor que motivó su despido. Por lo que, solicitó al TPI que desestimara la *Querella* en su totalidad.

El 12 de abril de 2022, el señor González Sánchez presentó una *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria Radicada por la Querellada y Solicitu[d] de Sentencia Sumaria a Favor de la Parte Querellante*.²³ De entrada, reconoció que no tiene objeción en cuanto a la razón por la cual la apelada lo despidió y reorganizó sus operaciones por motivo de la pandemia del COVID-19. No obstante, señaló que dentro de los seis (6) meses posteriores a su despido surgieron plazas las cuales le pudieron haber ofrecido. El apelante admitió las determinaciones de hechos incontrovertidos, propuestos por la apelada, 1-4, 6, 8, 9, 12-13, 16-18, 22 y 26. En cuanto a la número 5, arguyó que la “cualificaba” toda vez que realizaba las funciones que aparecían en la descripción del puesto de supervisor de promociones y que ocupó la posición de Promotor del año 1998 al 2002. Además, “cualificó” las determinaciones de hechos 7, 10, 11, 19, 21 y 27, en las que aclaró o incluyó información adicional. No obstante, negó las determinaciones de hechos 14-15, 20, 23, 24 y 25.

A su vez, arguyó que, dentro de los seis (6) meses posteriores a su cesantía, Méndez & Co. contrató a veintitrés (23) empleados

²³ Íd., anejo 5, págs. 206-220.

bajo la reforma laboral y no le ofreció ninguna plaza, aunque tenía la obligación de reinstalarlo en cualquiera de dichas plazas. Por tal razón, solicitó al TPI que declarara no haber lugar a la *Moción de Sentencia Sumaria* de la apelada y, por el contrario, dictara sentencia sumaria a su favor.

El 28 de abril de 2022, Méndez & Co. presentó una *Réplica a Oposición a Moción de Sentencia Sumaria y Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria del Querellante*.²⁴ Arguyó que no existía controversia en torno a que el despido del querellante fue justificado, dado que el señor González Sánchez lo admitió en su oposición a la sentencia sumaria. Alegó que quedó establecido que la clasificación ocupacional del apelante al momento de su despido, la cual ocupó por los pasados dieciocho (18) años, fue eliminada. Adujo que el planteamiento de que debían reinstalarlo carecía de fundamento en derecho, debido a que las plazas que surgieron dentro del periodo de seis (6) meses subsiguientes al despido fueron en clasificaciones distintas a la del apelante. Señaló que la letra expresa del Art. 3 de la Ley Núm. 80, *supra*, establece que la obligación del patrono en casos de despido por reorganización es que, de surgir puestos vacantes en la misma clasificación ocupacional en la que se encontraba el empleado al momento de su despido, éste sea reemplazado en dicho puesto.²⁵ Por lo que, solicitó al TPI que dictara sentencia a su favor.

El 27 de junio de 2022, el TPI dictó la *Sentencia* apelada, en la que formuló veintiocho (28) determinaciones de hechos. A base de estos, concluyó que el despido del apelante fue justificado y, por lo tanto, la apelada no podía ser responsable de discriminación al amparo de la Ley Núm. 100, *supra*. Además, concluyó que los puestos que surgieron dentro de los seis (6) meses posteriores al despido del

²⁴ Íd., anejo 6, págs. 221-241.

²⁵ 29 LPRC sec. 185c.

apelante eran clasificaciones ocupacionales distintas a las de *Supervisor de Promociones*. En consecuencia, resolvió que Méndez & Co. no tenía la obligación legal de ofrecer dichos puestos al apelante, ni reemplazarlo en éstos. Conforme a lo anterior, el TPI declaró “Con Lugar” la *Moción de Sentencia Sumaria* presentada por Méndez & Co. y desestimó, con perjuicio, todas las reclamaciones presentadas por el apelante contra la apelada.

Inconforme, el señor González Sánchez presentó el recurso ante nos e imputó al TPI los siguientes errores:

Primer Error: Erró el TPI, al desestimar la causa de acción del apelante de despido injustificado bajo la Ley Núm. 80, no empecé a que la apelada, dentro del periodo de 6 meses luego de la cesantía del apelante, quien ocupaba una posición de Supervisor de Promociones al momento de su cesantía, reinstaló en una posición de Promotor, que surgió en la apelada, a un empleado que ocupaba la misma posición que ocupaba el apelante de Supervisor de Promociones, que fue cesanteado junto al apelante, pero que tenía menos antigüedad que el apelante, y no le ofreció la posición de Promotor al apelante, no empecé a que el apelante tenía mayor antigüedad que el empleado al cual la apelada reinstaló en la posición de Promotor, lo cual es contrario a lo que dispone el Artículo 3 de la Ley Núm. 80, que se dará preferencia a los empleados cesanteados, de la querellada tener la necesidad de emplear a una persona en labores iguales o similares a las que realizaba, en este caso el apelante, siguiendo el orden de antigüedad en la reposición, y en este caso, la apelada, una vez surgió una plaza de promotor con funciones similares a las que realizaba, el apelante, reinstaló al Supervisor de Promociones con menor antigüedad, y no reinstaló al apelante, que ocupaba la misma posición que el empleado reinstalado, y tenía mayor antigüedad que este, lo anterior en violación al Artículo 3 de la Ley Núm. 80.

Segundo error: Erró el TPI en su conclusión de que, no empecé a que en la apelada, dentro del término de 6 meses, luego de la cesantía del apelante, surgieron 23 puestos vacantes, entre estos, posiciones de vendedor, promotor, merchandiser, supervisor, y plazas en el almacén, que el apelante había ocupado anteriormente, y con funciones similares a las que el apelante realizaba en la posición que este ocupaba de Supervisor de Promociones, la apelada, según el TPI, no tenía la obligación de reinstalar al apelante a ninguna de estas, por lo que la apelada actuó correctamente, al reclutar 23 empleados nuevos para ocupar las mismas y reinstalar al Sr. Rodríguez, quien ocupaba la misma posición del apelante, y tenía menos antigüedad que esté no empecé a lo que dispone el Artículo 3 de la Ley 80, de que la apelada, le tenía que dar preferencia a los empleados cesanteados, si dentro del término de 6 meses, luego de la cesantía, tuviese la necesidad de emplear a una persona en labores iguales o similares a las que desempeñaba al momento de su despido, siguiendo el orden de antigüedad.

En su oposición, la apelada alegó que los hechos formulados por el TPI no fueron cuestionados por el apelante, por lo que, no están en controversia. Señaló que los errores imputados al foro *a quo* constituían un asunto de estricto derecho, el cual era si la apelada violó el Art. 3 de la Ley Núm. 80, *supra*, al no reemplazar al apelante en los puestos que surgieron dentro de los seis (6) meses posteriores a su cesantía, a pesar de que dichos puestos no tenían la clasificación ocupacional. Además, arguyó que, a pesar del planteamiento en cuanto a que los puestos que surgieron tenían funciones iguales o similares a las de Supervisor de Promotores, el apelante no presentó prueba en apoyo a su planteamiento.

III.

A.

El mecanismo procesal de la sentencia sumaria surge de la Regla 36.1 de las de Procedimiento Civil de 2009, 32 LPRA Ap. V, 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. ***SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo***, 189 DPR 414, 430 (2013); ***Bobé v. UBS Financial***, 198 DPR 6, 20 (2017); ***Rodríguez García v. UCA***, 200 DPR 929 (2018).

Mediante este mecanismo, una parte contra la cual se ha presentado una reclamación puede solicitar que el tribunal dicte sentencia sumaria de la totalidad de la reclamación o de parte de esta. De esta forma se promueve la descongestión de calendarios, así como la pronta adjudicación de controversias cuando la celebración de un juicio resulta en una dilación innecesaria. ***Vera v. Dr. Bravo***, 161 DPR 308, 334-335 (2004). Sin embargo, el mecanismo de sentencia sumaria solo está disponible para la disposición de aquellos casos que sean claros; cuando el tribunal tenga ante sí la verdad de todos los hechos esenciales alegados en

la demanda; y que solo reste por disponer las controversias de derecho existentes. **PFZ Props. Inc. v. Gen Acc. Inc. Co.**, 136 DPR 881, 911-912 (1994).

El promovente de la solicitud de sentencia sumaria deberá demostrar que: (1) no es necesario celebrar una vista; (2) el demandante no cuenta con evidencia para probar algún hecho sustancial; y (3) procede como cuestión de derecho. R. Hernández Colón, *Práctica Jurídica de Puerto Rico: Derecho Procesal Civil*, 6ta. ed., San Juan, Lexisnexis, 2017, sec. 2615, pág. 317.

Por su parte, la Regla 36.2 de las de Procedimiento Civil, *supra*, R. 36.2, dispone que la parte promovente deberá establecer, con prueba admisible en evidencia, que no existe controversia real respecto a hechos materiales de la controversia. Además, según la Regla 36.3 de dicho cuerpo de reglas, *supra*, R. 36.3, 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.

De otro lado, el promovido ante 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) de Procedimiento Civil, *supra*, R. 36.3; **SLG Zapata Berríos v. JF Montalvo**, *supra*, pág. 474; **Ramos Pérez v. Univisión Puerto Rico**, 178 DPR 200 (2010); **Cruz Marcano v. Sánchez Tarazona**, 172 DPR 526 (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 Puerto Rico**, *supra*.

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 de P.R., Inc.**, 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 de P.R.**, *supra*, págs. 216-217.

El tribunal no debe dictar una sentencia sumaria si no está convencido de que no existe una posibilidad razonable de que escuchar lo que lee no podrá conducirlo a una decisión a favor de esa parte. De haber dudas sobre la existencia de controversias de hechos materiales, deberán resolverse a favor de la parte que se opone a la moción de sentencia sumaria. **Meléndez González et al. v. M. Cuebas**, 193 DPR 100, 138 (2015). Esto, con el propósito de evitar que una de las partes se vea impedida de ejercer su día en corte. Íd.

De otra parte, en **Meléndez González et al. v. M. Cuebas**, *supra*, el Tribunal Supremo estableció el estándar que el Tribunal de Apelaciones debe utilizar para revisar una denegatoria o

concesión de una moción de sentencia sumaria. Resolvió 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., págs. 21-22. 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**, supra, págs. 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 establece la Regla 36 de las de Procedimiento Civil, 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 de Procedimiento Civil, supra, R. 36.4. Si el Tribunal Apelativo no encuentra hechos controvertidos, deberá revisar *de novo* si el foro inferior aplicó correctamente el derecho. Íd., pág. 119.

B.

En Puerto Rico, el derecho a adquirir y renunciar libremente al trabajo está cobijado por la Constitución de Puerto Rico. Art. II, Secs. 1, 16, y 8, **Const. ELA**, LPRA, Tomo 1. Cónsono con ello, la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como *Ley Sobre Despidos Injustificados*²⁶, permite que los empleados despedidos sin justa causa puedan reclamar a su patrono una indemnización.²⁷ El propósito de esta ley no es prohibir que un

²⁶ Ley Núm. 80, supra, sec. 185a.

²⁷ La Ley Núm. 80 fue enmendada por la Ley Núm. 4-2017, “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”.

patrono despida a un empleado, sino proteger al obrero puertorriqueño al garantizarles su derecho a recibir de su patrono una compensación e indemnización cuando sean despedidos sin justa causa. Exposición de Motivos de la Ley Núm. 80, *supra*. Véase, además, **Segarra Rivera v. International Shipping Agency, Inc.**, 2022 TSPR 31, 208 DPR ____ (2022).

Específicamente, el Art. 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, 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) Los cambios tecnológicos o de reorganización, o la 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. 29 LPRA sec. 185b.

Los tres incisos citados previamente 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. 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 restructuración *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 o empleadas por las razones indicadas en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de esta Ley, el patrono estará obligado a retener con preferencia en el empleo a los empleados o empleadas de más antigüedad, siempre que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados o empleadas de menos antigüedad en el empleo dentro de su clasificación ocupacional que puedan ser desempeñados por ellos(as), entendiéndose que se dará preferencia a los empleados o empleadas despedidos(as) 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 o empleadas al momento de su despido y dentro de su clasificación ocupacional, siguiéndose también el orden de antigüedad en la reposición excepto, y en ambas situaciones, en aquellos casos en que haya una diferencia razonablemente clara o evidente en favor de la capacidad, competencia, productividad, desempeño, eficiencia o historial de los(as) empleados(as) comparados, en cuyo caso el patrono podrá seleccionar a base de dichos criterios. (Énfasis y subrayado nuestro).

De esa forma, el Legislador prohibió que en las reducciones de personal al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*, se efectúen desplazamientos de empleados entre diferentes clasificaciones ocupacionales (“bumping”). **Reyes Sánchez v. Eaton Electrical**, supra. Sobre el particular, recientemente, el Tribunal Supremo reiteró que “la retención por antigüedad tiene que ser dentro de la misma clasificación ocupacional y no entre clasificaciones

ocupacionales distintas”. **Segarra Rivera v. International Shipping Agency, Inc.**, supra.

En esa línea, “[l]a función de establecer las clasificaciones ocupacionales en una empresa constituye una prerrogativa gerencial que de ordinario debe merecer gran deferencia a los tribunales”. A. Acevedo Colom, Legislación Protectora del Trabajo Comentada, 8va ed. rev., San Juan, Supl. 2014, pág. 15. Algunas posiciones pueden tener funciones similares, sin embargo, ello no implica que se trate de una sola clasificación ocupacional. Íd., pág. 16. Los tribunales revisarán la determinación del patrono cuando esté presente alguna de las siguientes circunstancias: i) “Se trate de deberes sumamente parecidos en su totalidad, aunque esto no conlleva que necesariamente tienen que ser absolutamente idénticos”; ii) “Cuando se trate de una acción realizada por el patrono con posterioridad al momento en que se presenta una reclamación, y dicha acción del patrono tiene como propósito encubrir la violación de un estatuto”. Íd.

Los tribunales serán deferentes a la determinación del patrono con relación a las clasificaciones ocupacionales, salvo en los casos en que sostener dicha determinación constituya un fracaso a la justicia. Íd. De ello surgir, los tribunales deberán considerar los siguientes factores: i) “Las funciones y deberes del puesto”; ii) “Los requisitos para ocupar la plaza, incluyendo los conocimientos y destrezas necesarias así como la preparación académica”; iii) “La forma de compensación”; y iv) “La forma en que se realiza el trabajo”. Íd. “La [similitud] requerida para que dos clasificaciones ocupacionales puedan considerarse como solo una conlleva un alto grado de parecido entre los deberes y funciones de ambas plazas. Íd., pág. 18.

IV.

En el caso de marras, el apelante imputó dos errores al TPI. Por estar relacionados, los discutiremos en conjunto. En síntesis, el señor González Sánchez señaló que el TPI incidió al desestimar la causa de acción por despido injustificado que incoó contra la apelada, a pesar de que dentro de los seis (6) meses posteriores a su cesantía surgieron puestos vacantes con funciones similares a las que él realizaba como Supervisor de Promociones de Méndez & Co. Arguyó que uno de los puestos que surgió fue el de Promotor, en el cual la apelada a empleó a otro Supervisor de Promociones que fue cesanteado en igual fecha que el apelante y poseía menos antigüedad en la compañía. Esgrimió que ello era una violación a lo dispuesto en el Art. 3 de la Ley Núm. 80, *supra*.

De umbral, debemos mencionar que este foro apelativo se encuentra en la misma posición que el TPI al revisar una solicitud de sentencia sumaria, aunque nuestra revisión está limitada a la prueba documental presentada ante el foro primario. **Rivera Matos et al. v. Triple-S et al.**, 204 DPR 1010 (2020); **Meléndez González et al. v. M. Cuebas**, *supra*, pág. 118; **Vera v. Dr. Bravo**, *supra*. A tenor con ello, hemos revisado cuidadosamente la solicitud de sentencia sumaria presentada por la apelada y los escritos posteriores relacionados a estas.

Tras un análisis objetivo, sereno y cuidadoso del expediente en su totalidad resolvemos que las determinaciones de hechos consignadas en la *Sentencia* apelada no están en controversia. Cada una de estas está apoyada en la abundante prueba documental que fue sometida por las partes. Adviértase que el apelante no cuestionó dichas determinaciones de hechos. Por lo cual, las hacemos formar parte de la presente *Sentencia*.

Ahora bien, nos corresponde revisar si el TPI aplicó correctamente el derecho a la controversia que tenía ante su

consideración. En particular, debemos resolver si el puesto de Promotor y otros que surgieron dentro de los seis (6) meses posteriores a la cesantía del apelante se encontraban en la misma clasificación ocupacional.

Es un hecho incontrovertido que el despido del señor González Sánchez fue justificado, por razón de reorganización de la empresa. Según pormenorizamos, en dicha circunstancia, el Art. 3 de la Ley Núm. 80, *supra*, impone la obligación al patrono de dar preferencia a los empleados despedidos en caso de que, dentro de los seis (6) meses siguientes al despido, tuviera la necesidad de emplear a una persona: i) en labores iguales o similares las desempeñadas por el empleado cesanteado; y ii) dentro de su clasificación ocupacional; siguiendo el orden de antigüedad en la reposición. A pesar de ello, el citado artículo permite que la empresa pueda considerar otros factores al emplear, cuando exista una diferencia razonablemente clara o evidente en torno a la capacidad, productividad, desempeño, competencia, eficiencia o historial de conducta de los empleados comparados.

En cuanto a la clasificación ocupacional, nuestro Tribunal Supremo ha reiterado que la retención por antigüedad tiene que ser dentro de la misma clasificación ocupacional y no entre clasificaciones ocupacionales distintas. **Segarra Rivera v. International Shipping Agency, Inc.**, *supra*. Por lo que, el hecho de que las funciones de dos posiciones sean similares no implica que se trate de la misma clasificación ocupacional.

En el presente caso, es un hecho incontrovertido que, una vez la plaza de Supervisor de Promociones fue eliminada por Méndez & Co., los Promotores que se reportaban a los Supervisores de Promociones pasaron a reportarse a los Supervisores de Ventas de

Licores.²⁸ Consecuentemente, como parte de sus funciones, el señor González Sánchez supervisaba a los Promotores cuando fungía como Supervisor de Promociones.²⁹ Resulta palmario que se trata de puestos con una clasificación ocupacional distinta. Por lo que, el TPI actuó correctamente al determinar que el Art. 3 de la Ley Núm. 80, *supra*, no obligaba al patrono a reinstalar al apelante en la posición de Promotor.³⁰

Advertimos, además, que el apelante no controvertió el hecho de que las posiciones que surgieron con posterioridad a su despido tenían una clasificación ocupacional distinta a la del puesto de Supervisor de Promociones. Más bien, en su oposición a la solicitud de sentencia sumaria, planteó e insistió en que Méndez & Co. tenía la obligación de reinstalarle en el puesto de Promotor u otro de los que surgió por haberlos ocupado en años anteriores en la empresa y porque comprenden funciones similares a las que el realizaba al momento del despido como Supervisor de Promociones.³¹ No le asiste la razón. La protección del Art. 3 de la Ley Núm. 80 no se extiende a puestos con clasificaciones ocupacionales distintas. Además, es un hecho incontrovertido que la plaza de Supervisor de Promociones se eliminó y no surgieron puestos dentro de seis (6) meses posteriores al despido del apelante con la misma clasificación ocupacional. Tampoco el apelante demostró que las nuevas plazas

²⁸ Véase la determinación de hechos número 18 de la *Sentencia apelada*. Apéndice de la *Apelación*, pág. 6. Véase, además, la transcripción de la deposición del señor González Sánchez, pág. 77, líneas 6-11. Apéndice de la *Apelación*, pág. 128.

²⁹ Véase la transcripción de la deposición del señor González Sánchez, pág. 56. Apéndice de la *Apelación*, pág. 107. Véase, además, la determinación de hechos número 5 de la *Sentencia apelada*. Apéndice de la *Apelación*, pág. 4.

³⁰ Adviértase, además, que la citada disposición legal permite a la empresa tomar en consideración otros factores al momento contratar a un empleado para una posición, aunque pertenezca a una misma clasificación ocupacional.

³¹ Véase la transcripción de la deposición del señor González Sánchez, pág. 81, líneas 9-20. Apéndice de la *Apelación*, pág. 197. Véase, además, los acápites 5, 18, 19, 20-21 y 25 de la *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria radicada por la Querellada y Solicitu[d] de Sentencia Sumaria a favor de la Parte Querellante*. Apéndice de la *Apelación*, anejo 5, págs. 207-211.

que surgieron pertenecieran a la misma clasificación ocupacional que ostentaba al momento de su despido.

Conforme a lo anterior, resulta inmeritorio dirimir la controversia planteada en torno a la edad y antigüedad del Supervisor de Promociones, señor Cándido Rodríguez, que luego fue empleado como Promotor.

Tras un análisis objetivo sereno y cuidadoso del expediente del caso de marras en su totalidad, resolvemos que el TPI no cometió los errores imputados por el apelante. Las posiciones a las que aludió el apelante, aunque pudieran ser similares a la de Supervisor de Promociones, no pertenecen a la misma clasificación ocupacional. Por lo que, no se configuran los requisitos que establece el Art. 3 de la Ley Núm. 80, *supra*, y procedía dictar sentencia sumaria.

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