ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE CAGUAS
PANEL I

CARLOS A. RIVERA REYES Recurrido V. EMPRESAS BERRÍOS, INC. Peticionario	KLCE201600643	*Certiorari* procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Caguas Caso Núm.: E PE2014-0221 Sobre: DESPIDO INJUSTIFICADO

Panel integrado por su presidente el Juez Steidel Figueroa, la Juez Cintrón Cintrón y la Juez Rivera Marchand.

Rivera Marchand, Juez Ponente

RESOLUCIÓN

En San Juan, Puerto Rico, a 28 de junio de 2016.

Comparece ante nosotros Empresas Berríos, Inc. (Berríos o peticionaria) y solicita la revocación de una *Resolución* dictada por el Tribunal de Primera Instancia (TPI), Sala de Caguas. Mediante el referido dictamen, el foro primario denegó una moción de sentencia sumaria presentada por Berríos. La aquí peticionaria había solicitado la desestimación de la querella de despido injustificado instada por el Sr. Carlos A. Rivera Reyes (señor Rivera Reyes o recurrido).

I.

El 17 de octubre de 2014, el señor Rivera Reyes instó una querella en contra de Berríos por un alegado despido injustificado. Adujo que fue despedido sin razón válida mientras estaba en tratamiento médico y descanso por orden médica.[1] Añadió que el despido no fue porque su plaza fue eliminada. Añadió que la empresa tenía pendiente de cobro $6,000,000 generados por el

[1] Recurso de *certiorari*, Apéndice, pág. 1.

trabajo del querellante. Manifestó en la *Querella* que Berríos podía referirlo a una de las sucursales que ofreció como alternativa, aun cuando ello implicara bajar de un puesto gerencial a uno de vendedor.[2] En consecuencia, alegó tener derecho a recibir $64,993.50 por la mesada según la Ley de Despido Injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 L.P.R.A. secs. 185a-185m, a base de un salario anual de $40,000.00.

Berríos contestó la querella y aceptó que el señor Rivera Reyes fue empleado de la empresa por tiempo indeterminado por aproximadamente 20 años y sin acciones disciplinarias en su expediente de personal.[3] No obstante, negó que el querellante hubiese obtenido las mejores evaluaciones de desempeño en comparación con los demás empleados de la empresa.[4] Expresó que el salario base más alto devengado por el señor Rivera Reyes durante los últimos 3 años fue de $40,001.00 anuales o $3,333.42 mensuales. Sin embargo, expresó que el cómputo de la mesada era incorrecto, porque el salario semanal era de $769.23.[5]

Berríos adujo que el empleo del señor Rivera Reyes terminó debido a la eliminación del Departamento de Venta Cruzada cuya única plaza de supervisor era ocupada por el querellante.[6] Manifestó que le ofreció al señor Rivera Reyes dos plazas alternas y éste las rechazó.[7] Berríos admitió que recibió un certificado médico mediante el cual se indicaba el tratamiento ordenado al señor Rivera Reyes y el reposo desde el 2 de octubre de 2014 hasta el 8 de octubre de 2014.[8] Ahora bien, Berríos negó que existieran $6,000,000 generados por el señor Rivera Reyes pendientes de

---

[2] Íd., pág. 1-2.
[3] Íd., págs. 4-5.
[4] Íd., pág. 5.
[5] Íd., págs. 6 y 10.
[6] Íd., págs. 4-5.
[7] Íd., pág. 4.
[8] Íd.

cobro.[9] De igual modo negó que no se le hubiese ofrecido una plaza de vendedor. Alegó que no estaba obligada a ofrecerla, pero aun así puso a su disposición dos plazas, una como *Gerente* de la sucursal de Río Grande y otra como *Vendedor* en las tiendas de Vega Baja y Manatí, las cuales fueron rechazadas. Adujo que la plaza solicitada por el señor Rivera Reyes no estaba vacante.[10]

El 20 de marzo de 2015, Berríos presentó una *Moción de sentencia sumaria* con el fin de desestimar la *Querella*. En ella argumentó que la cesantía del señor Rivera Reyes procedía de manera inmediata, porque éste ocupaba el único puesto de *Supervisor de venta cruzada* de la empresa.[11] Por consiguiente, arguyó que no existía la necesidad de examinar criterios de antigüedad, pues no había otro empleado en Berríos con la misma clasificación ocupacional.[12] Berríos arguyó que la clasificación ocupacional del señor Rivera Reyes era la correspondiente a los deberes y funciones de éste al momento del despido, y no el título de la plaza ocupada.[13]

El señor Rivera Reyes se opuso a la solicitud de desestimación. La contención del señor Rivera Reyes fue que "estaba en destaque ocupando con su posición antigua en una de supervisión en el departamento de Venta Cruzada". (Énfasis y subrayado suprimido).[14] Afirmó que se mantuvo devengando el mismo salario, con la misma clasificación de ocupación como *Asistente de gerente de sucursal* y había otras de éstas plazas en la empresa ocupadas por empleados con menos tiempo.[15]

El 16 de marzo de 2016, el TPI dictó una *Resolución* mediante la cual denegó la moción de sentencia sumaria

---

[9] Íd., pág. 5.
[10] Íd.
[11] Íd., pág. 14.
[12] Íd.
[13] Íd., págs. 31.
[14] Íd., pág. 248.
[15] Íd., págs. 248-249.

presentada por Berríos. En el presente caso no hay controversia sobre los siguientes hechos, pues fueron recogidos en la *Resolución* recurrida según fueron expuestos, en la mayoría, por Berríos en su moción de sentencia sumaria, a saber:

1. El 17 de noviembre de 1993, Rivera comenzó a trabajar con BWAC International Corporation como *Inventory Clerk* en la Sucursal de San Alfonso, realizando funciones similares a las de un asistente de gerente. El querellante fue contratado por un término probatorio de tres (3) meses, comenzando el 17 de noviembre de 1993 y terminando el 17 de febrero de 1994.

2. Posteriormente, Rivera comenzó a trabajar en Berríos el 18 de octubre de 1995, cuando Berríos adquirió BWAC International Corporation.

3. Luego de ocupar varias posiciones en Berríos, a fines de 2012, el demandante pasó a ocupar la plaza de *Asistente de Gerente de Sucursal* en la tienda de Berríos en Humacao.

4. Luego de ocupar dicha plaza por espacio de aproximadamente tres (3) meses, el demandante acepta que Noel Berríos, presidente de Berríos, lo contactó y le indicó que la compañía tenía planificado crear un programa y concepto de arrendamiento de muebles y/o enseres (Venta Cruzada) a ser implantado en la empresa. Según el demandante, se le solicitó y encomendó para que este desarrollara dicho concepto y creara un nuevo departamento en Berríos que se dedicara al alquiler de mercancía, cuyo nombre sería el Departamento de Venta Cruzada.

5. A raíz de dicha encomienda por parte del señor Noel Berríos, el demandante pasó a trabajar en la creación, desarrollo y operación del Departamento de venta Cruzada.

6. El querellante, Rivera recibió un adiestramiento en torno a cómo usar el sistema de computadora para fines de los arrendamientos que se iban a generar y desarrolló el concepto.

7. Además, al Departamento de Venta Cruzada se le concedió un área física en las oficinas centrales de Berríos en Cidra, Puerto Rico, contigua al Departamento de Cobro y Crédito. La oficina estaba dividida en cubículos y había una sola oficina, que era ocupada por Rivera.

8. Rivera limpió y habilitó el área asignada, solicitó materiales y archivos y luego de gestionar y generar el primer contrato de arrendamiento, comenzó a operar el departamento.

9. Rivera comenzó a laborar con una Oficinista, Yeisalis Ortiz, en el Departamento de Venta

Cruzada. Eventualmente contrató a varias personas para operar y trabajar en dicho departamento.

10. Las personas siguientes fueron contratadas para trabajar como oficinistas en el Departamento de Venta Cruzada; Luz I. Santos, Yaseira Carrasquillo y Yamilet Vázquez.

11. El Departamento de Venta Cruzada era el único departamento dentro de la empresa que se dedicaba al arrendamiento de muebles y/o enseres a los clientes de Berríos.

12. La función básica del departamento de Venta Cruzada consistía en ofrecerle la opción de arrendamiento de mercancía a clientes de Berríos cuya solicitud de crédito para comprar mercancía había sido rechazada.

13. Con el referido de dicha clientela se remitía al Departamento de Venta Cruzada la información pertinente del cliente, la cual el cliente había suministrado cuando presentó la solicitud de crédito en Berríos. En el Departamento de Venta Cruzada se corroboraba dicha información. De ser necesario, se solicitaba cualquier documentación o información adicional para fines de evaluar la solicitud del cliente al programa de arrendamiento de Berríos.

14. En aquellas circunstancias en que la solicitud fuera aceptada y cuando el cliente estuviera interesado en arrendar algún mueble o enser de Berríos, el Departamento de Venta Cruzada preparaba el contrato de arrendamiento correspondiente y lo enviaba al cliente, a través de la tienda en la cual el cliente se presentó originalmente.

15. El cliente procedía a firmar el contrato de arrendamiento y la tienda enviaba el mismo, así como toda la información requerida, al Departamento de Venta Cruzada para que dicho departamento mantuviese los documentos relacionados a dicho cliente en sus archivos.

16. Una vez el documento fuera recibido en el Departamento de Venta Cruzada se procedía a configuan (sic) las rutas de entrega de los muebles o enseres alquilados.

17. De igual forma, el Departamento de Venta Cruzada atendía cualquier queja o preocupación de los clientes con relación a sus cuentas de arrendamiento.

18. El Departamento de Venta Cruzada era la única sección, división o departamento de Berríos que trabajaba con el alquiler de mercancía y con las tareas anteriormente descritas. Nunca había existido ninguna otra sección, división o departamento que trabajara con renta de mercancía dentro de Berríos.

19. El querellante, si bien en su deposición reconoció las funciones nombradas en el inciso 34 de la solicitud de sentencia sumaria, sostiene que nunca

fue oficialmente nombrado como Supervisor de Venta Cruzada.

20. El salario del demandante era $40,000.00 anuales o $769.23 semanales.

21. El querellante aceptó que; como parte del préstamo que Berríos mantenía con el Citibank, dicho banco requería a Berríos que cumpliese con los acuerdos estipulados entre las partes en el contrato del préstamo, relacionados con la cartera de clientes de Berríos, la cual servía de colateral para con el referido préstamo de Berríos con el banco. Esto era un requerimiento de Citibank a Berríos para fines de mantener las condiciones del financiamiento establecido con la compañía en sus inicios. No obstante, el querellante destacó que nunca se reunieron con él para brindarle toda la referida información.

22. De igual forma el querellante aceptó que la estrategia establecida por Berríos para fines de cumplir con el requerimiento de Citibank e incrementar su porfolio de clientes establecer un plan piloto aproximadamente en marzo de 2014, por espacio de noventa (90) días, para fines de que los clientes que tradicionalmente hubiesen sido referidos al Departamento de Venta Cruzada fuesen retenidos en Berríos y se les vendiese mercancía en lugar de alquiler. Catalogando a estos clientes como clientes de alto riesgo. Sin embargo, reitera que nunca se reunieron con él para informarle lo anterior.

23. También, el querellante aceptó que lo mencionado en el párrafo anterior, en el sentido de que las mediadas (sic) fueron tomadas para fines de que los clientes que hubiesen sido canalizados al Departamento de Venta Cruzada y, por tanto, no contabilizados para fines de Citibank, fuesen contabilizados como parte del porfolio de Berríos y así incrementar su cartera de clientes. Ahora bien, el querellante reitera que nunca se reunieron con él sobre estos cambios.[16]

Al comienzo de la referida *Resolución*, el TPI reconoció la estipulación de las partes a los efectos de que "la razón del despido fue por el cierre total del Departamento de Venta Cruzada, el cual era supervisado por el demandante".[17] No obstante, dicho foro entendió que existía controversia genuina y material sobre los siguientes hechos, a saber: si el señor Rivera Reyes fue reclasificado de *Asistente de gerente de sucursal* a *Supervisor del departamento de venta cruzada*; si el Sr. Noel Berríos (presidente

[16] Recurso de *certiorari*, Apéndice, págs. 357-359.
[17] Recurso de *certiorari*, Apéndice, pág. 356.

de Berríos) le expresó al señor Rivera Reyes que ocuparía el puesto de *Supervisor del departamento de venta cruzada* y; si la Oficina de Recursos Humanos le informó al señor Rivera Reyes que su puesto era de *Asistente de gerente de sucursal* mientras éste trabajó en el Departamento de Ventas Cruzadas.[18]

El TPI explicó que tenía "dudas sobre la forma y manera en que se trabajó todo lo concerniente a la apertura de la nueva división, la participación de la oficina de Recursos Humanos en dicho proceso y el envolvimiento del querellante en el mismo".[19] El foro primario expresó que existía controversia en el tiempo y calidad de las funciones descritas por el propio señor Rivera Reyes en su deposición y recogidas en el párrafo 34 de la moción de sentencia sumaria.[20] Las funciones eran las siguientes:

i. Planificaba, organizaba, coordinaba, dirigía y distribuía las tareas a ser realizadas por el personal bajo su supervisión.

ii. Directamente supervisaba al personal que labora en la sección de Venta Cruzada.

iii. Preparaba instrucciones o procedimientos relacionados a su área de trabajo.

iv. Llevaba a cabo adiestramiento y ofrecía orientaciones al personal bajo su supervisión.

v. Analizaba situaciones relacionadas con los procedimientos y otros aspectos de trabajo en su sección, buscaba, recomendaba y ejecutaba alternativas, soluciones o cursos de acción dirigidas a maximizar la eficiencia de su área de responsabilidad.

vi. Auditaba trabajos realizados del personal bajo su supervisión para asegurar su eficiencia.

vii. Evaluaba y determinaba o recomendaba curso de acción de situaciones que surgían en el área de trabajo que supervisaba.

viii. Realizaba cancelaciones de contratos de clientes de venta cruzada.

ix. Revisaba copia de factura de venta en tienda para preparar nueva factura de venta cruzada en el sistema mecanizado de CDI y RSSS.

---

[18] Íd., pág. 362.
[19] Íd.
[20] Íd., págs. 362.

x. Generaba contrato de arrendamiento en el sistema mecanizado para ser procesado según aplicable.

xi. Realizaba entrada de información del cliente en RSSS y CDI.

xii. Mantenía contacto con otros departamentos de la empresa en asuntos relacionados con el trabajo.

xiii. Cumplía y velaba por el cumplimiento de las políticas y normas de la empresa.

xiv. Mantenía y promovía un lugar de trabajo seguro y libre de riesgos a la seguridad del personal.[21]

El TPI cuestionó la inexistencia del documento oficial de la empresa con la descripción del trabajo realizado por el señor Rivera Reyes en el Departamento de Venta Cruzada. Ante las dudas o falta de una explicación adecuada, el foro recurrido concluyó que debía escuchar prueba testimonial para estar en posición de resolver el caso.[22]

Por otro lado, el TPI manifestó que existía controversia en si el querellante rechazó la oferta del puesto de vendedor o, si por el contrario, si la falta de respuesta se debió a que estaba enfermo y fue despedido en ese momento.[23] Asimismo, indicó que existía controversia sobre los salarios de otros empleados de Berríos y necesitaba escuchar los testimonios de las partes para evaluar si estaban presentes los criterios de aplicación al concepto de antigüedad.[24] El foro primario consideró necesaria la celebración de un juicio, porque debía aclarar aspectos relacionados a: la trayectoria profesional del señor Rivera Reyes y los asuntos que éste discutió con la empresa sobre la creación del Departamento de Ventas Cruzadas y; para identificar quiénes eran los gerentes de las demás tiendas y el tiempo que éstos llevaban en la empresa.[25]

Por último, el TPI resolvió que estaba en controversia la determinación de Berríos de eliminar el negocio de alquiler de

---

[21] Íd., págs. 21-22.
[22] Íd., págs. 362-363.
[23] Íd., pág. 363.
[24] Íd.
[25] Íd.

muebles. Para ello, el foro primario expresó que era "de conocimiento público que al lado de algunas o de todas las tiendas 'Mueblerías Berríos', desde hace años también existen tiendas de las empresas "Berríos" dedicadas al alquiler de muebles y enseres. Entendemos que este es otro hecho material que debe ser atendido y aclarado al Tribunal en una vista evidenciaria".[26]

Insatisfecho con el resultado, el patrono acudió ante nosotros mediante recurso de *certiorari* y formuló los siguientes señalamientos de error, a saber:

> ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL CONCLUIR QUE EXISTÍAN HECHOS MATERIALES EN CONTROVERSIA QUE IMPEDÍAN DICTAR SENTENCIA SUMARIA EN EL PRESENTE CASO
>
> ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL PRETENDER INDAGAR SOBRE HECHOS QUE NO TIENEN INHERENCIA ALGUNA EN CUANTO A CÓMO SE DEFINE UNA CLASIFICACIÓN OCUPACIONAL DENTRO DE NUESTRO ORDENAMIENTO JURÍDICO.
>
> ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL CONSIDERAR, PARA FINES DE DENEGAR LA MOCIÓN DE SENTENCIA SUMARIA DE BERRÍOS, ASUNTOS EXTRÍNSECOS QUE NO FUERON PRESENTADOS POR EL RECURRIDO Y EVIDENCIA QUE NO CONSTAN EN EL RÉCORD, NI SON PERTINENTES A LA CONTROVERSIA DEL CASO DE EPÍGRAFE.

La posición de la peticionaria es que las controversias señaladas por el TPI no son obstáculo para desestimar el caso mediante sentencia sumaria.[27] El primer asunto que discutió la peticionaria fue el relacionado con la entrega del documento de la descripción del puesto de *Supervisor de venta cruzada*. Berríos argumentó que no había controversia en que dicho documento no le fue entregado al señor Rivera Reyes, y así lo hizo constar en la moción de sentencia sumaria y en la vista argumentativa. A esos fines, la peticionaria citó parte de la transcripción de la vista argumentativa donde el abogado expresó:

---

[26] Íd.
[27] Éscrito de *certiorari*, pág. 19.

> HON. JUEZ: ¿Y por qué no se le cambió el "job description" en dos años?
>
> LCDO. PADRÓ: Lo que le indiqué, Su Señoría, en mi ponencia inicial, se redactó el "job description", nunca se obtuvo de un superior de jerarquía que necesitaba firmarlo.
>
> HON. JUEZ: ¿Por qué?
>
> LCDO. PADRÓ: por asuntos de Recursos Humanos que lo dejaron sobre la mesa en el tintero. Nunca se le llegó a entregar un "job description". Eso es correcto.[28]

Notamos, además que más adelante en la transcripción también surge lo siguiente:

> LCDO. PADRÓ: Se preparó, Su Señoría. No se le entregó al querellante.
>
> HON. JUEZ: ¿Y cuál es la razón? ¿No le dieron importancia?
>
> LCDO. PADRÓ: No creo que no haya sido importancia. Yo creo que estaba sujeto a que lo aprobara el supervisor directo o un superior de jerarquía y aparentemente eso no se logró y ahí quedó. No tengo otra explicación.[29]

La contención de la peticionaria es que la existencia de dicho documento no es un hecho material del caso, pues lo "verdaderamente material y pertinente" era los deberes y funciones del señor Rivera Reyes durante los últimos dos años de empleo según fueron reconocidos por éste en la deposición.[30] Arguyó que no existe disposición legal que obligue a un patrono privado a contar con un sistema de clasificación de puestos y el foro primario no debió exigir la presentación de dicho documento.[31]

El próximo aspecto discutido por la peticionaria fue el contenido de la conversación del señor Berríos y el señor Rivera Reyes. Según la peticionario el señor Berríos no le dijo al señor Rivera Reyes el título de la posición que ocuparía éste en el Departamento de Venta Cruzada y sobre ello no hay controversia como apuntó el TPI. A esos efectos, argumentó que ese hecho no era material, pues lo importante fue que se le dio la encomienda de

---

[28] Recurso de *certiorari*, Apéndice, pág. 335.
[29] Ïd., pág. 337.
[30] Éscrito de *certiorari*, pág. 20.
[31] Íd.

crear, desarrollar y operar el Departamento de Venta Cruzada.[32] Añadió que el hecho material fue que el señor Rivera Reyes "entendió" su función de estar a cargo del referido departamento.[33]

Sin embargo, hemos de observar en la deposición del señor Rivera Reyes que éste mencionó lo siguiente:

> R. Okey, pero lo que le quiero expresar a usted es que yo – yo conozco la línea de mercadeo de Mueblerías Berríos. Cuando Berríos da un puesto, te manda un documento en que te dice, "tu función ahora va ser tal función de ahora en adelante", y tu firmas un documento.
>
> Nunca yo firmé un documento. Cuando yo llegué a Venta Cruzada, yo llamé a Recursos Humanos y pregunté a la señora Luz que cuál era mi título dentro de la compañía, y ella me dijo que yo era un asistente de sucursal. No era de Humacao, no me decía...[34]

El tercer aspecto discutido por Berríos fue la expresión del foro primario respecto a la manera que se trabajó la apertura del Departamento de Venta Cruzada. La postura de la peticionaria es que los hechos materiales para fines de resolver la moción de sentencia sumaria eran: que el Departamento de Venta Cruzada fue creado y desde ese momento se le "encomendó" al señor Rivera Reyes estar a cargo del mismo; el señor Rivera Reyes realizó "única y exclusivamente las tareas y funciones inherentes a la supervisión del Departamento de Venta Cruzada".[35] Sobre estos hechos, Berríos arguyó que las partes estaban de acuerdo y el TPI no podía entenderlos como controvertidos.

Luego, la peticionario pasó a elaborar su planteamiento acerca de las funciones ejecutadas por el señor Reyes Rivera desde febrero o marzo de 2013 hasta la fecha del despido. El TPI manifestó que existía controversia sobre el tiempo y la calidad en que fueron prestados los servicios del señor Reyes Rivera en el Departamento de Venta Cruzada. Sobre ello, Berríos argumentó

---

[32] Íd., pág. 23.
[33] Íd. Véase Recurso de *certiorari*, Apéndice, pág. 100-101.
[34] Recurso de *certiorari*, Apéndice, pág. 112.
[35] Escrito de *certiorari*, pág. 25.

que la deposición establecía que las funciones se realizaron desde septiembre de 2012 hasta octubre de 2014 en calidad de supervisor y no realizó funciones de *Asistente de gerente de sucursal*.[36]

El quinto hecho que intentó demostrar la peticionaria como incontrovertido es el rechazo de las ofertas de otros puestos. Berríos manifestó que no estaba obligada a ofrecerle otro puesto al señor Rivera Reyes, pero quiso retener al empleado al ofrecerle una plaza como *Gerente de Sucursal* de la tienda Berríos en Río Grande.[37] Según la peticionaria, el recurrido expresó en la deposición que rechazó la oferta porque prefería trabajar en una tienda más cercana.[38] Ante esta situación, Berríos le ofreció una plaza de *Vendedor* en las tiendas de Manatí y Vega Baja. No obstante, el recurrido solicitó tiempo para analizar la oferta y, luego de concederle un tiempo adicional y acordar reunirse el 2 de octubre de 2014, Berríos le informó la fecha de su último día de trabajo.

A la reunión de 2 de octubre de 2014 el recurrido no asistió y llamó para decir que estaba enfermo y posteriormente se comunicaría con la empresa ese día, pero no lo hizo.[39] Recibió una carta del patrono que informó los pormenores de la situación y que el último día de empleo sería el 3 de octubre de 2014.[40] El 6 de octubre de 2014, el recurrido remitió una misiva mediante la cual catalogó la acción del primero como un despido injustificado.[41] Ante estas circunstancias, Berríos argumentó que, aun sin tener la obligación legal, le reiteró la oferta de empleo como *Vendedor* de las sucursales mencionadas y fijó el 15 de octubre de 2014 como la

---

[36] Íd., pág. 26.
[37] Íd., pág. 27.
[38] Íd., pág. 28, citando Recurso de *certiorari*, Apéndice, pág. 146.
[39] Íd.
[40] Recurso de *certiorari*, Apéndice, pág. 210.
[41] Íd., pág. 213.

fecha límite para recibir la respuesta.[42] Asimismo, Berríos le informó que la ausencia de una respuesta dentro del término se entendería como un rechazo libre y voluntario de la oferta.[43] El recurrido no contestó y así lo apuntó Berríos refiriéndose a la deposición.[44]

El próximo aspecto discutido fue el salario de los demás empleados de Berríos. La peticionaria argumentó que el único fin de mencionar dichos salarios en la moción de sentencia sumaria era establecer que los puestos ofrecidos al señor Rivera Reyes devengaban un salario mayor al del *Supervisor de venta cruzada* y que no fue controvertida por el recurrido, pues éste negó en la deposición conocer dichos salarios.[45]

Por último, Berríos manifestó que el TPI tomó conocimiento de asuntos extrínsecos al expediente judicial y que no formaron parte de las alegaciones de las partes.[46] El TPI expresó que Berríos continúa con la operación de otros negocios dedicados al alquiler de muebles y, tal acción, la peticionaria entiende que constituyó un abuso de discreción. A esos efectos, Berríos destacó que fue el propio Tribunal quien levantó la interrogante en la vista argumentativa sin que formara parte de los argumentos de los abogados de las partes.

La parte recurrida compareció en oposición a la petición de *certiorari*. Acerca del documentos que describe las funciones del *Supervisor de venta cruzada*, el señor Rivera Reyes argumentó que el despido de éste supuestamente respondió al cierre del Departamento de Venta Cruzada, pero la descripción de los deberes del supervisor de dicha división no había sido aprobada

---

[42] Íd., págs. 28-29.
[43] Íd., pág. 29.
[44] Íd., citando Recurso de *certiorari*, Apéndice, págs. 177-178.
[45] Íd., pág. 30.
[46] Íd., pág. 31.

por los superiores a ese momento.[47] Según el recurrido, lo anterior es importante y material, pues su encomienda fue desarrollar y crear un nuevo departamento. Añadió que se comunicó en dos ocasiones con la Oficina de Recursos Humanos y le expresaron que ocupaba el puesto de *Asistente de gerente de sucursal*.[48]

Por ello, la contención del señor Rivera Reyes es la encomienda en el Departamento de Venta Cruzada fue un destaque y no de manera permanente.[49] Lo anterior, arguyó el recurrido, es pertinente también para analizar el concepto de antigüedad debido a la existencia de otros empleados que ocupan la misma posición a tenor con el Art. 3 de la Ley de Despido Injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 L.P.R.A. sec. 185c.

El señor Rivera Reyes manifestó que no existía controversia en que el Departamento de Venta Cruzada se creó, pero su posición es que nunca se le ofreció o ubicó en el puesto de supervisor de dicho departamento y así le fue confirmado por la Oficina de Recursos Humanos.[50] En relación con las ofertas de otros puestos dentro de la empresa, el recurrido argumentó que en la deposición manifestó su sentir respecto los puestos ofrecidos y la solicitud que hizo de ser ubicado en una tienda cerca de su residencia o que produjera más.[51]

Por otro lado, el señor Rivera Reyes expuso que los salarios de otros empleados son hechos materiales, porque uno de los factores para examinar la actuación del patrono es "el nivel de compensación del empleado".[52] Finalmente, el recurrido defendió la actuación del TPI al inquirir en la vista argumentativa sobre la

---

[47] Alegato en oposición, pág. 4.
[48] Íd., pág. 5, citando Oposición a *certiorari*, Apéndice, pág. 2 (Deposición del Sr. Carlos Rivera Reyes, pág. 78).
[49] Alegato en oposición, pág. 5.
[50] Íd., págs. 6-7.
[51] Íd., págs. 7-8.
[52] Íd., pág. 8.

existencia de operaciones de Berríos en el negocio de alquiler de muebles.[53] El señor Rivera Reyes manifestó que el TPI realizó preguntas pertinentes a la justificación del despido, esto es el cierre del Departamento de Venta Cruzada. Expresó que el TPI actuó correctamente al indagar si el patrono descontinuó de forma absoluta las operaciones del negocio. Por ello, entendió que no hubo problema con la pregunta formulada por el TPI para aclarar un hecho conocido por personalmente por éste.[54]

Con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, procedemos a atender el recurso apelativo.

II.

A. El recurso de *certiorari* y su expedición

El recurso de *certiorari* es el vehículo procesal discrecional disponible para un tribunal apelativo revisar las resoluciones y ordenes interlocutorias de un tribunal de menor jerarquía. Regla 52.1 de Procedimiento Civil, 32 L.P.R.A. Ap. V; *García v. Padró*, 165 D.P.R. 324, 334 (2005). El recurso de *certiorari* ante el Tribunal de Apelaciones debe ser presentado dentro de los 30 días siguientes a la fecha de notificación de la resolución u orden recurrida. Regla 52.2 de Procedimiento Civil, 32 L.P.R.A. Ap. V. La jurisdicción sobre los asuntos que puede revisar el Tribunal de Apelaciones, mediante un recurso de *certiorari*, cambió con la aprobación y vigencia de las Reglas de Procedimiento Civil de 2009. Íd. A tales efectos, la Regla 52.1 dispone, en lo pertinente, lo siguiente:

> El recurso de *certiorari* para revisar resoluciones u órdenes interlocutorias dictadas por el Tribunal de Primera Instancia, solamente será expedido por el Tribunal de Apelaciones cuando se recurra de una resolución u orden bajo las Reglas 56 y 57 o de la denegatoria de una moción de carácter dispositivo. No obstante, y por excepción a lo dispuesto anteriormente, el Tribunal de Apelaciones podrá revisar órdenes o resoluciones interlocutorias dictadas por el Tribunal de Primera Instancia cuando se recurra de decisiones

[53] Íd., pág. 9.
[54] Íd., págs. 10-11.

> sobre la admisibilidad de testigos de hechos o peritos esenciales, asuntos relativos a privilegios evidenciaros, anotaciones de rebeldía, en casos de relaciones de familia, en casos que revistan interés público o en cualquier otra situación en la cual esperar a la apelación constituiría un fracaso irremediable de la justicia.
>
> Al denegar la expedición de un recurso de *certiorari* en estos casos, el Tribunal de Apelaciones no tiene que fundamentar su decisión.
>
> Cualquier otra resolución u orden interlocutoria expedida por el Tribunal de Primera Instancia podrá ser revisada en el recurso de apelación que se interponga contra la sentencia sujeto a lo dispuesto en la Regla 50 sobre los errores no perjudiciales.
> Regla 52.1 de Procedimiento Civil, *supra*.

El Tribunal de Apelaciones tiene una prohibición general de acoger recursos de *certiorari*. Las excepciones están establecidas en la Regla 52.1 de Procedimiento Civil, *supra*. El Tribunal Supremo de Puerto Rico manifestó que las limitaciones jurisdiccionales fueron el resultado del "gran cúmulo de recursos para revisar órdenes y resoluciones que dilataban innecesariamente el proceso". *Job Connection Center v. Sup. Econo*, 185 D.P.R. 585, 594 (2012); véase, además, *IG Builders et al. v. BBVAPR*, 185 D.P.R. 307, 336 (2012).

La Regla 52.1 de Procedimiento Civil, *supra*, dispone que el Tribunal de Apelaciones expedirá el recurso de *certiorari* cuando el peticionario recurra de una resolución u orden sobre: remedios provisionales, *injunctions* o denegatoria de mociones dispositivas. Íd. En ese sentido, el auto de *certiorari* es limitado y excluye aquellas determinaciones interlocutorias que pueden esperar hasta la determinación final del tribunal para formar parte de un recurso de apelación. *IG Builders et al. v. BBVAPR*, supra.

El Tribunal de Apelaciones puede considerar expedir el auto de *certiorari* cuando se trate de órdenes y resoluciones interlocutorias relacionadas con: la admisibilidad de testigos de hechos o peritos esenciales; los privilegios evidenciarios; las

anotaciones de rebeldía; relaciones de familia; algún interés público o; un fracaso irremediable a la justicia. Regla 52.1 de Procedimiento Civil, *supra*. En fin, la jurisdicción del Tribunal de Apelaciones fue limitada en cuanto a la revisión de dictámenes interlocutorios y la expedición es discrecional. Véase *Job Connection Center v. Sup. Econo*, supra.

Los criterios que el Tribunal de Apelaciones examina para ejercer la discreción se encuentran en la Regla 40 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 L.P.R.A. XXII-B. La Regla 40 establece lo siguiente:

> El Tribunal tomará en consideración los siguientes criterios al determinar la expedición de un auto de *certiorari* o de una orden de mostrar causa:
>
> (A) Si el remedio y la disposición de la decisión recurrida, a diferencia de sus fundamentos, son contrarios a derecho.
>
> (B) Si la situación de hechos planteada es la más indicada para el análisis del problema.
>
> (C) Si ha mediado prejuicio, parcialidad o error craso y manifiesto en la apreciación de la prueba por el Tribunal de Primera Instancia.
>
> (D) Si el asunto planteado exige consideración más detenida a la luz de los autos originales, los cuales deberán ser elevados, o de alegatos más elaborados.
>
> (E) Si la etapa del procedimiento en que se presenta el caso es la más propicia para su consideración.
>
> (F) Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa no causan un fraccionamiento indebido del pleito y una dilación indeseable en la solución final del litigio.
>
> (G) Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa evita un fracaso de la justicia. Íd.

Por último, el foro apelativo debe ejercer su facultad revisora solamente en aquellos casos que se demuestre que el dictamen emitido por el foro de instancia es arbitrario o constituye un abuso de discreción. *Meléndez v. Caribbean Int'l. News*, 151 D.P.R. 649, 664 (2000); *Meléndez v. F.E.I.*, 135 D.P.R. 610, 615 (1994).

B. La sentencia sumaria

La Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 L.P.R.A. Ap. V, provee el mecanismo procesal de la sentencia sumaria. El propósito principal de la sentencia sumaria es favorecer la solución justa, rápida y económica de los pleitos civiles que no presentan controversias genuinas o reales sobre hechos materiales, por lo que resulta innecesaria la celebración de un juicio. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 D.P.R. 200, 212 (2010). En estos casos, los tribunales sólo tienen que dirimir cuestiones relativas a controversias de derecho. *Mejías v. Carrasquillo*, 185 D.P.R. 288, 299 (2012). En ese sentido, el mecanismo de la sentencia sumaria es útil para agilizar el proceso judicial y aliviar la carga de trabajo de los tribunales. *Zapata Berríos v. J.F. Montalvo Cash & Carry, Inc.*, 189 D.P.R. 414, 430 (2013).

Sin embargo, la regla general dispone que la sentencia sumaria no procede ante la existencia de controversia sobre hechos esenciales materiales, o si la controversia del caso está basada en elementos subjetivos como: intención, propósitos mentales, negligencia o credibilidad. *Rivera Rodríguez v. Rivera Reyes*, 168 D.P.R. 193, 212 (2006); *Soto v. Hotel Caribe Hilton*, 137 D.P.R. 294, 301 (1994). Existen casos que no se deben resolver mediante sentencia sumaria, porque resulta difícil reunir la verdad de los hechos mediante declaraciones juradas o deposiciones. *Jusino v. Walgreens*, 155 D.P.R. 560, 579 (2001). De igual modo, no es apropiado resolver por la vía sumaria "casos complejos o aquellos en los que estén presentes cuestiones de interés público". *Jusino v. Walgreens*, Íd., pág. 579.

De no estar presentes las limitaciones antes descritas, la sentencia sumaria puede utilizarse para disponer del caso respecto a cualquier parte o sobre la totalidad de la reclamación solicitada. Regla 36.1 de Procedimiento Civil, 32 L.P.R.A. Ap. V, R. 36.1; *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 213. Este mecanismo lo

puede usar el reclamante o la parte que se defiende de una reclamación. Véanse 32 L.P.R.A. Ap. V, R. 36.1; 32 L.P.R.A. Ap. V, R. 36.2; *S.L.G. Szendrey-Ramos v. Consejo Titulares*, 184 D.P.R. 133, 165 (2011).

Un hecho material esencial es aquel que podría afectar el resultado de la reclamación de acuerdo al derecho sustantivo aplicable. *S.L.G. Szendrey-Ramos v. Consejo Titulares*, supra, pág. 167. Al atender el ruego sumario, los tribunales considerarán las alegaciones, las deposiciones, las contestaciones a los interrogatorios y las admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas que se produzcan. Los tribunales no tendrán que limitarse a los hechos o a los documentos que se produzcan en la solicitud y pueden considerar todos los documentos en el expediente, pero no están obligados. Véanse *Zapata Berríos v. J.F. Montalvo Cash & Carry, Inc.*, supra, pág. 433; *Const. José Carro, S.E. v. Municipio Autónomo de Dorado*, 186 D.P.R. 113, 130 (2012).

Al considerar la solicitud, se deben asumir ciertos los hechos no controvertidos que se encuentran sustentados por los documentos que presenta el promovente. *E.L.A. v. Cole*, 164 D.P.R. 608, 626 (2005). La inferencia razonable que pueda surgir de los hechos y de los documentos se debe interpretar en contra de quien solicita la sentencia sumaria, pues sólo procede si bajo ningún supuesto de hechos prevalece el promovido. Íd., pág. 625. La parte que se oponga deberá demostrar que existe una controversia de hechos y, como regla general, deberá presentar las contradeclaraciones y los documentos que refuten los del promovente. Íd. La parte contra la que se solicite el mecanismo sumario no debe cruzarse de brazos, pues se expone a que se acoja la solicitud y se resuelva en su contra. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, págs. 214-215.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico estableció los criterios de revisión apelativa ante una sentencia sumaria. *Carlos Iván Meléndez González y otros v. M. Cuebas, Inc. y otros*, 2015 TSPR 70. Los criterios son los siguientes: (1) el tribunal apelativo no puede tomar en consideración prueba no presentada ante el nivel de instancia; (2) el tribunal apelativo no puede adjudicar hechos materiales en controversia; (3) la revisión apelativa es un *de novo*; (4) se debe examinar el expediente de la manera más favorable hacia quien se opone a la solicitud de sentencia sumaria; (5) se debe observar que las mociones cumplan con los requisitos de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y lo discutido en *SLG Zapata-Rivera*; (6) debe exponer los hechos materiales controvertidos y los incontrovertidos si lo hubiese[55]; y (7) ante un caso donde no existan hechos materiales en controversia, el tribunal apelativo procederá a revisar *de novo* si el TPI aplicó correctamente el Derecho. Íd.

C. El despido injustificado

El empleado que fuere despedido de su cargo, sin justa causa, tiene derecho a recibir de su patrono el sueldo que hubiere devengado. Art. 1 de la Ley de Despido Injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 L.P.R.A. sec. 185a. Además, el empleado tiene derecho a una indemnización equivalente a dos, tres y seis meses de sueldos dependiendo de los años que trabajó para el patrono al momento del despido. Íd. Asimismo, el estatuto le concede al empleado otra indemnización progresiva que equivale a una, dos o tres semanas por cada año de servicio según los años que el empleado lleve laborando para el patrono al momento del despido. Íd.

---

[55] El Tribunal Supremo expresó que "[e]sta determinación puede hacerse en la Sentencia que disponga del caso y puede hacer referencia al listado numerado de hechos incontrovertidos que emitió el foro primario en su Sentencia". *Carlos Iván Meléndez González y otros v. M. Cuebas, Inc. y otros*, 2015 TSPR 70

El fin de esta legislación es proteger económicamente al empleado del sector privado y desalentar el despido injustificado. *Romero et als. v. Cabrer Roig et als*, 2014 TSPR 115, 191 D.P.R. ____. El referido estatuto presume toda separación, terminación o cesantía de empleados como un despido sin justa causa. Íd.; Art. 1 de la Ley de Despido Injustificado, *supra*. El patrono es la parte que debe probar que hubo una justificación para despedir al empleado. Íd. A esos efectos, el Art. 2 de la Ley de Despido Injustificado, 29 L.P.R.A. sec. 185b, dispone en lo pertinente lo siguiente:

> Se entenderá por justa causa para el despido de un establecimiento:
>
> (a) Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
>
> (b) La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
>
> (c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidas para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se hayas suministrado oportunamente al empleado.
>
> (d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento.
>
> Disponiéndose, que en aquellos casos en que la empresa posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos, constituirá justa causa para el despido a tenor con esta sección.
>
> (e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.
>
> (f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido.
>
> No se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento…

Como puede observarse, alguna de estas causales le son imputables a la conducta del empleado y otras están relacionadas con los aspectos económicos vinculados a la administración de una empresa. *Romero et als. v. Cabrer Roig et als*, supra. Las situaciones que contempla el Art. 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, son ejemplos de las posibles causas que justifican el despido. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 D.P.R. 681, 689 (2004). Cuando las instancias que justifican el despido son razones atribuidas al patrono, éste debe cumplir con el Art. 3 de la Ley de Despido Injustificado, 29 L.P.R.A. sec. 185c, el cual establece:

> En cualquier caso en que 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 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 excepto, y en ambas situaciones, en aquellos casos en que haya una diferencia clara o inconcursa en favor de la eficiencia o capacidad de trabajadores comparados en cuyo caso prevalecerá la capacidad. (Énfasis nuestro). Véase, además, *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 D.P.R. 586, 598 (2013).

El orden de retención establecido en dicho estatuto le impone el deber al patrono de quedarse con los empleados de mayor antigüedad en la clasificación ocupacional que realizará los despidos. Íd., pág. 599. Ello supone o está condicionado a la existencia de puestos vacantes u ocupados por empleados menor antigüedad. Íd. El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que el legislador prohibió el desplazamiento de empleados entre diferentes clasificaciones ocupacionales (*bumping*) en las reducciones de personal tramitados al amparo de la Ley de

Despido Injustificado. Íd. Es decir, al realizar el plan de orden de retención, el patrono debe identificar el grupo de empleados en la clasificación ocupacional donde ocurrirá la reducción de personal y calcular la antigüedad acumulada de cada empleado dicho grupo desde que comenzó a trabajar para la empresa. Íd., pág. 601.

III.

En el presente caso atenderemos los tres señalamientos de error de manera conjunta por su estrecha relación entre sí. La peticionaria argumentó que no le entregó al señor Rivera Reyes el documento con la descripción de las funciones y deberes del puesto de *Supervisor de venta cruzada* y dicho hecho no era material. Además, arguyó que no tenía obligación de presentar documentación sobre un sistema de clasificación ocupacional y su ausencia tampoco era un hecho material. Sin embargo, entendemos que el TPI no expresó que había controversia sobre la ausencia de entrega del llamado *job description*.

El TPI cuestionó la razón por la cual no se le entregó dicho documento al recurrido cuando en ocasiones anteriores sí se le había entregado como parte de cambios en puestos dentro de la empresa. La explicación ofrecida por el abogado en la vista argumentativa confirmó aún más la necesidad de aclarar dicho asunto, pues supuestamente las funciones incluidas en el borrador del *job description* no estaban aprobadas por el personal correspondiente. A lo anterior podemos añadir que el señor Rivera Reyes expresó en la deposición que el señor Berríos (Presidente) le manifestó a los gerentes de la empresa el desconocimiento sobre el puesto ocupado por el señor Rivera Reyes en el Departamento de Venta Cruzada.

Surge, además, de las determinaciones de hechos de la *Resolución*, cuya corrección no fue impugnada, que el señor Berríos le encomendó al señor Rivera Reyes crear, desarrollar y

estar a cargo de dicho departamento, pero no le dijo qué puesto ocuparía ni por cuanto tiempo. Hay controversia sobre el contenido y alcance de la conversación sostenida entre el señor Berríos y el señor Rivera Reyes sobre el tipo de transacción de personal si es que hubo alguna. En la medida que las posiciones de ambas partes se fundamentan en la deposición del señor Rivera Reyes y en declaraciones juradas, la credibilidad debe adjudicarse en un juicio.[56]

El señor Rivera Reyes manifestó en la deposición que la información brindada por la empresa fue que era *Asistente de gerente de sucursal* aun cuando laboraba en el Departamento de Venta Cruzada. Berríos argumentó con una declaración jurada de una oficial de Recursos Humanos que la información que se le brindó al recurrido fue un error en la reclasificación del sistema de la empresa.[57] El mecanismo de sentencia sumaria no puede ser utilizado cuando a través de declaraciones juradas no se puede reunir la verdad de lo acontecido. Tampoco pueden adjudicarse cuestiones de credibilidad. En ese sentido, si fue un error en el sistema de la Oficina de Recursos Humanos, o el puesto de supervisor no formó parte de un ofrecimiento permanente del señor Berríos, o si las funciones o deberes del señor Rivera Reyes fueron debidamente aprobadas, son asuntos que deben dilucidarse en un juicio.

Debemos recordar que las mociones de sentencia sumaria deben ser interpretadas de la manera más favorable para quien se opone. De la prueba que fue sometida por las partes se puede razonablemente colegir la posibilidad de cuestionar si Berríos quería mantener al señor Rivera Reyes como *Asistente de gerente de sucursal* mientras atendía la encomienda en el Departamento de

---

[56] Véase moción de sentencia sumaria y la oposición. Recurso de *certiorari*, Apéndice, págs. 16, 254-256.
[57] Íd., pág. 222.

Venta Cruzada. La encomienda de crear, desarrollar y estar a cargo del referido departamento no está en controversia y entendemos que así lo hizo constar el TPI en su *Resolución*. Sin embargo, consideramos que el TPI actuó de manera razonable al querer adjudicar mediante juicio los pormenores de esa encomienda en relación con los términos y condiciones discutidos por el señor Berríos y el señor Rivera Reyes.

Acerca de los ofrecimientos de las plazas de Gerente y de Vendedor, entendemos que existe una controversia material sobre las labores realizadas por el señor Rivera Reyes durante ese periodo. El señor Rivera Reyes expresó en la deposición que se reportaba ante el Sr. Luis Medina, director de Cobro y Crédito, y este a su vez se reportaba al señor Berríos.[58] El recurrido también dijo en la deposición que tenía que ofrecer unos adiestramientos a otros empleados de diferentes departamentos de Berríos sobre las funciones que realizaba en el Departamento de Venta Cruzada.[59] No resulta claro de los documentos sometidos por las partes el status de empleo del recurrido durante la etapa de ofertas de plazas. Entendemos que debe resolverse mediante juicio cuáles eran las funciones realizadas por el señor Rivera Reyes en ese momento y si a esa fecha el Departamento de Venta Cruzada ya había cerrado. En cuanto a las expresiones del Honorable Juez Superior en la vista argumentativa y en la *Resolución* sobre la toma de conocimiento judicial de las operaciones de Berríos, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado lo siguiente: "Sin duda, la economía judicial y lo indeseable de que el juzgador rechace como falso lo que es a todas luces cierto, es el cimiento para la doctrina del conocimiento judicial. Los Jueces no viven en un vacío. Sabemos lo que el resto de la comunidad sabe. No obstante, el

---

[58] Íd., pág. 135.
[59] Íd., pág. 128-129.

conocimiento judicial no se refiere al conocimiento personal del juez, sino al general que éste pueda tener de un hecho." *U.P.R. v. Laborde Torres y otros I*, 180 D.P.R. 253, 278 (2010). No obstante, si bien dichas expresiones no debieron formar parte del análisis de la adjudicación de la moción de sentencia sumaria, las mismas no alteran el resultado. El TPI comenzó su *Resolución* reconociendo que la razón del despido del señor Rivera Reyes fue el cierre total del Departamento de Venta Cruzada.[60] Por ello, no debió al tomar conocimiento sobre la existencia u operación del negocio de alquiler de muebles en las tiendas de Berríos a base de su experiencia personal para concluir que dicho hecho estaba en controversia. Ahora bien, como hemos manifestado, aun partiendo del hecho incontrovertido y estipulado del cierre del Departamento de Venta Cruzada, existen controversias relacionadas a la clasificación ocupacional del señor Rivera Reyes que deben dilucidarse en un juico.

Finalmente, si existe controversia sobre la clasificación ocupacional del señor Rivera Reyes, también existe controversia acerca de la necesidad de presentar la documentación relacionada al sistema de clasificación de puesto de Berríos. La jurisprudencia ha establecido que el patrono, al menos cuando cierra una parte de su negocio, debe realizar un plan para establecer el orden de retención de empleados por clasificación ocupacional. Esto implica la necesidad de establecer un sistema de clasificación de puestos para cumplir con el Art. 3 de la Ley de Despido Injustificado, *supra*. Véase *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, supra. De igual modo, no encontramos en la moción de sentencia sumaria de Berríos demostración alguna acerca de la inexistencia de otros puestos de supervisión o gerenciales dentro de la empresa que tuvieran funciones similares a las ejecutadas por el señor Rivera

---

[60] Íd., pág. 356.

Reyes en el Departamento de Venta Cruzada o como *Asistente de gerente de sucursal*.

En suma, coincidimos con el TPI en que debe atenderse en el juicio los siguientes hechos materiales en controversia:

1. Si el señor Rivera Reyes fue reclasificado de *Asistente de gerente de sucursal* a *Supervisor de venta cruzada*.
2. El por qué no se le entregó el documento con las descripciones del alegado puesto de supervisor cuando en ocasiones anteriores sí lo hicieron.
3. Si las funciones ejecutadas por el señor Rivera Reyes en el Departamento de venta Cruzada estaban aprobadas por los ejecutivos correspondientes de Berríos.
4. Si existía la plaza de *Supervisor de venta cruzada* aprobada por los supervisores correspondientes.
5. Si la falta de reclasificación en los libros de la empresa fue un error de la Oficina de Recursos Humanos o si el propósito fue mantener al empleado como *Asistente de gerente de sucursal*.
6. Si existían otros puestos de *Asistente de gerente de sucursal* vacantes u ocupados por empleados de menor antigüedad.
7. Si existían otros puestos gerenciales o de supervisión vacantes y ocupados por empleados de menor antigüedad.
8. Si la intención del señor Berríos era que el señor Rivera Reyes cumpliera con la encomienda de manera temporera o permanente.
9. A cuál puesto obedecían las labores realizadas por el señor Rivera Reyes mientras discutía con la Oficina de Recursos Humanos las ofertas de las otras dos plazas.

10. De ser la clasificación ocupacional del señor Rivera Reyes la de *Asistente de gerente de sucursal*, cuál fue el sistema de clasificación de puestos y el orden de retención aplicable a la situación de autos.

11. De ser la clasificación ocupacional del señor Rivera Reyes la de supervisor, cuál fue el sistema de clasificación de puestos y el orden de retención aplicable a la situación de autos.

12. El salario de los demás empleados que supervisaban o estaban a cargo de otras tiendas de Berríos con el fin de analizar las clasificaciones de puestos.

A nuestro juicio, la controversia sobre estos hechos se desprenden de los documentos sometidos por las partes ante el TPI, de la *Resolución* recurrida y de nuestro análisis *de novo* que la jurisprudencia nos manda a realizar.

Por los fundamentos expuestos, denegamos la expedición del recurso de *certiorari*, por entender que el remedio concedido por el TPI en correcto en Derecho. Véase Regla 40(A) del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, *supra*.

Notifíquese.

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

Lcda. Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones