

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE MAYAGÜEZ - AGUADILLA
PANEL X

ISRAEL PÉREZ PÉREZ,
PEDRO SÁNCHEZ CORTÉS,
MANUEL ARROYO CORCHADO,
JUAN L. NIEVES ORTIZ,
ERNESTO CINTRÓN ROSA,
ALEJANDRO GONZÁLEZ
GONZÁLEZ, OMAR COTTO
POLANCO, JOSÉ A. CRUZ
RÍOS, JOEL J. HERNÁNDEZ
ECHANDY, JOSÉ L. MOLINA
TORRES, FERDINAND
HERNÁNDEZ ECHANDY, JOSÉ
E. BARRETO ROLDÁN,
CARLOS A. ROMÁN VÁZQUEZ,
RICHARD VALENTÍN RUIZ,
JOSÉ A. HERNÁNDEZ
MERCADO, CARLOS
RODRÍGUEZ MEDINA

Apelantes

v.

WESTERN AVIATION
SERVICES CORP., FULANO
DE TAL H/N/C JET CENTER;
XYZ

Apelados

KLAN201500143

Apelación
procedente del
Tribunal de
Primera
Instancia, Sala
de Aguadilla

Civil Núm.
A AC2012-0097

Sobre:
Reclamación
Laboral (Despido
Injustificado)

Panel integrado por su presidente, el Juez Figueroa Cabán, el Juez Rivera Colón y la Juez Nieves Figueroa

Figueroa Cabán, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 25 de septiembre de 2015.

Comparecen los Sres. Israel Pérez Pérez, Pedro Sánchez Cortés, Manuel Arroyo Corchado, Juan L. Nieves Ortiz, Ernesto Cintrón Rosa, Alejandro González González, Omar Cotto Polanco, José A. Cruz Ríos, Joel J. Hernández Echandy, José L. Molina Torres, Ferdinand Hernández Echandy, José E. Barreto Roldán, Carlos A. Román Vázquez, Richard Valentín Ruiz, José A. Hernández Mercado y Carlos Rodríguez Medina, en adelante los apelantes, y solicitan que revoquemos una

Sentencia dictada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Aguadilla, en adelante TPI. Mediante la misma, se declaró no ha lugar una *Demanda* por despido injustificado.

Por los fundamentos que exponemos a continuación, se revoca la *Sentencia* apelada.

-I-

Según surge del expediente, el 24 de mayo de 2012 los apelantes presentaron una *Demanda* por despido injustificado.¹ Alegaron, esencialmente, que laboraban para la compañía Western Aviation Services, Corp., en adelante WASCO o la apelada, y fueron despedidos injustificadamente a tenor con las disposiciones de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, mejor conocida como la Ley de Despido Injustificado, 29 LPRA sec. 185a *et seq*, en adelante Ley Núm. 80.² Además, indicaron que la apelada mantuvo trabajando a empleados de menor antigüedad a tiempo completo sin establecer un programa de cesantía conforme a derecho.³ Por tal motivo, solicitaron al TPI que declarara con lugar la demanda y condenara a WASCO al pago de las sumas correspondientes a cada empleado según lo dispuesto en la Ley Núm. 80, más las costas, gastos y honorarios de abogado.⁴

El 17 de julio de 2012, la apelada presentó *Contestación a querella*.⁵ Adujo, en síntesis, que las

¹ Recurso de Apelación, *Querella y/o Demanda*, Apéndice VII, págs. 51-54.

² *Id.*

³ *Id.*

⁴ *Id.*

⁵ *Id.*, *Contestación a querella*, Apéndice VIII, págs. 55-57.

cesantías de los apelantes se debieron a que la empresa no logró la renovación de un contrato con la empresa Caribbean Transportation, en adelante CTS, para cuyo servicio se requería la labor de los empleados apelantes.⁶ Esto debido a que los apelantes estaban adiestrados para cumplir con los servicios de dicha empresa, los cuales consistían en el manejo de productos bajo los parámetros de las regulaciones domésticas.⁷ Posteriormente, WASCO obtuvo un contrato con una compañía holandesa para el manejo de carga de productos perecederos, al amparo de las regulaciones internacionales.⁸ Esto, a su vez, requirió la creación de otra categoría ocupacional, distinta a la que tenían los apelantes.⁹ Por lo tanto, la pérdida del negocio doméstico obligó al apelado a realizar una reorganización que requirió la cesantía de los apelantes, lo cual, a su entender, iba acorde con las disposiciones de la Ley Núm. 80, *supra*.¹⁰ En consecuencia, la apelada solicitó al TPI que declarara no haber lugar a la demanda y, por ende, desestimara la misma.¹¹

Luego de varios trámites procesales, los días 22 y 23 de septiembre de 2014 se celebró el juicio en su fondo. Por los apelantes testificaron el Sr. Ernesto Cintrón, el Sr. Alejandro González González y el Sr. Pedro Sánchez Cortés. WASCO presentó como testigos a

⁶ *Id.*

⁷ *Id.*

⁸ *Id.*

⁹ *Id.*

¹⁰ *Id.*

¹¹ *Id.*

los señores Eduardo Hernández Delgado, Chrispiniano Casiano, José Manuel Rivera Vargas y, como testigo de refutación, al Sr. Rubén E. Hernández Delgado. Además, las partes estipularon y presentaron conjuntamente determinada prueba documental.

Evaluada la prueba documental y testifical, el 1 de diciembre de 2014, el TPI dictó la *Sentencia* apelada en virtud de la cual declaró no ha lugar la *Demanda*. En su dictamen, formuló las siguientes determinaciones de hechos:

1. WASCO es una corporación doméstica con fines de lucro creada al amparo de la Leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. La misma se dedica a brindar servicios a aeronaves en tierra, así como cargar y descargar carga, suplido de combustible, almacenaje de carga aérea, reparación y mantenimiento de aeronaves registradas fuera de Puerto Rico, servicios de rampa, completar y verificar los vuelos antes del despegue y auditorías de aduana. La referida corporación opera en la base Ramey de Aguadilla, en el Municipio de Aguadilla, Puerto Rico.
2. CTS era uno de los clientes de WASCO. La relación de negocios entre ambos tuvo una duración de doce (12) años.
3. Dicho contrato consistía mayormente en la transportación de carga doméstica como materia prima o productos terminados para fábricas. Bajo este contrato WASCO le proveería servicios de manejo de carga doméstica, así como cargar y descargar aeronaves y camiones, llevando dicha carga al almacén o al hangar con un "forklift truck" o "finger", entregar carga, cotejar la carga con los papeles de embarque (los empleados desconocían el contenido de la carga y el destino de la misma), pesar y preparar las "planchas" de embarque y ponerle mallas cuando iban a ser enviadas por

avión en vuelos domésticos. WASCO proveía a CTS los empleados para que realizaran dichas labores y servicios, estos empleados eran seleccionados para el puesto ocupacional de rampa y el puesto ocupacional de almacén y eran adiestrados y supervisados por CTS.

4. Los trabajos del puesto ocupacional de rampa con CTS consistían en descargar la carga de aviones que realizan vuelos domésticos, y luego llevarla al almacén o hangar de WASCO y viceversa. Estas tareas se realizaban sin entrar al avión y bajo la supervisión de CTS. El puesto de [sic] ocupacional de almacén comprende dentro de la descripción del puesto las funciones de recibir o entregar carga, cotejar la carga con papeles de embarque, pesar y preparar las "planchas" de embarque; todo ello bajo la supervisión directa de CTS.
5. Finalizada la compra de CTS por parte de FedEx, integró directamente todas las operaciones de los primeros bajo su negocio. WASCO realizó negociaciones con FedEx para mantener el contrato, sin embargo las mismas no rindieron frutos. Debido a la compra, FedEx decidió que el contrato entre CTS y WASCO sería cancelado y la cancelación sería efectiva el 31 de octubre de 2009. La decisión de FedEx, sobre la cancelación del contrato, fue expresada por WASCO a sus empleados el 23 de marzo de 2009 mediante una carta tipo "memo", donde les indicó que se afectarían directamente sus empleos, por lo que efectivo al 15 de mayo de 2009 estarían realizando cambios operacionales y de personal. Además, se les advirtió que FedEx retendría algunos empleados y que aquellos que no fueran retenidos serían cesanteados y tendrían que recurrir al desempleo. El 12 de agosto de 2009 WASCO notificó por medio de una carta tipo "memo" dirigido a sus empleados que debido a la cancelación del contrato con CTS, llevaría a cabo un proceso de reestructuración, reducción de personal y reducción de la jornada laboral.

6. La cancelación del contrato ocasionó que WASCO reportara pérdidas para el año fiscal terminado 28 de febrero de 2010 y 2011 (años posteriores a la cancelación del contrato) respectivamente de (\$20,249.00) y (\$272,793.00), en contraste al año fiscal terminado de 28 de febrero de 2009 cuando reportó ingresos de \$339,540.00 y aún mantiene el contrato con CTS. Estas pérdidas sustanciales de ingresos representan un ochenta por ciento (80%) de los ingresos que WASCO generaba con el contrato de CTS, situación que forzó a la demandada para el 15 de mayo de 2009 a realizar una reorganización en su negocio, la cual inició con la reducción de la jornada de trabajo de los empleados.
7. Los querellantes experimentaron una reducción de su jornada laboral de tiempo completo a tiempo parcial. Posteriormente, WASCO redujo su plantilla de empleados de unos ochenta (80), que estaban asignados a realizar labores con CTS, a diecinueve (19). De estos diecinueve (19) empleados dieciséis (16) fueron seleccionados por WASCO para recibir adiestramientos y realizar trabajos bajo un nuevo puesto ocupacional de carga y avión, y de los restantes tres (3) empleados fueron seleccionados dos (2) para los puestos ocupacionales de mantenimiento y uno (1) para el puesto ocupacional de "handyman", esto como parte de un contrato que WASCO firmaría con Martin Air.
8. Martin Air es una aerolínea internacional que se dedica entre otras cosas al manejo de carga internacional cuyas oficinas principales se encuentran en Holanda. En Puerto Rico realizan operaciones en el municipio de San Juan y Aguadilla. WASCO comenzó negociaciones con Martin Air para finales del año 2008, donde los trabajos y servicios que realizaría serían muy distintos a los que realizaba con CTS. Consistirían en la transportación de carga internacional, entre los trabajos está atender y manejar flores,

provenientes de Sur América a Europa y el manejo de fármacos para Europa, brindar atención a la tripulación y aviones de vuelos internacionales de Martin Air.

9. Los empleados seleccionados para ocupar el puesto ocupacional de avión y carga requerían de adiestramiento para manejar flores, ya que estas son delicadas y pueden contener insectos que podrían propagarse, asimismo se debe mantener el "cold chain" para la conservación de las flores y mantenerlas por lotes de acuerdo a la clasificación de las flores. Además, los empleados deben conocer los tipos de mercancía que se transporta, manejar su documentación y conocer sobre posibles riesgos de contaminación de la carga. También serían entrenados sobre la seguridad del avión, la colocación del equipo a la aeronave una vez aterriza, entre otras tareas.
10. Los trabajos de WASCO con Martin Air comenzaron para el 25 de octubre de 2009. Mientras que los trabajos de WASCO con CTS terminaron para el 31 de octubre de 2009, aunque se continuaron realizando algunos trabajos pendientes hasta finales de 2009.
11. Mientras los empleados escogidos para trabajar en el nuevo puesto ocupacional de carga y avión con Martin Air estaban en proceso de adiestramiento, los querellantes y demás empleados que no fueron seleccionados realizaban labores con CTS como empleados de WASCO porque ambas operaciones se realizaban de forma simultánea.
12. El contrato entre WASCO y Martin Air requería al 25 de octubre de 2009, fecha de comienzo de las operaciones, empleados debidamente adiestrados y capacitados para realizar sus funciones.
13. Los empleados escogidos para trabajar con Martin Air requerían de un adiestramiento de C-TPAT sobre la seguridad al manejar carga internacional. Además, el proceso de selección de empleados requería

cumplir con una verificación de antecedentes penales, verificación de crédito, inspecciones domiciliarias, tener una metodología para detectar y reportar cualquier actividad sospechosa, conocer sobre la carga internacional que se puede o no se debe bajar a territorio norteamericano debido a las multas y hasta confiscación de carga por parte de las autoridades federales.

14. Los adiestramientos ofrecidos al personal escogido por WASCO para trabajar con Martin Air fueron provistos por personal de Martin Air que se personó de los Estados Unidos y de Puerto Rico.
15. Los siguientes empleados de WASCO realizaban operaciones con CTS y fueron seleccionados para ser adiestrados y así realizar labores bajo el contrato con Martin Air en el nuevo puesto ocupacional de carga y avión: **David Pumarejo**, puesto **ocupacional Almacén**, quien comenzó a trabajar con WASCO para el año 1984, **25 años de antigüedad al 2009**; **Luis R. Soto**, puesto **ocupacional Rampa**, comenzó a trabajar con WASCO para el año 1982, **27 años de antigüedad al 2009**; **Luis Castro**, puesto **ocupacional Rampa**, comenzó a trabajar con WASCO para el año 1983, **26 años de antigüedad al 2009**; **Neftalí Vázquez**, puesto **ocupacional Almacén**, comenzó a trabajar con WASCO para el año 1983, **26 años de antigüedad al 2009**; **Luis Barreto**, puesto **ocupacional Almacén**, comenzó a trabajar con WASCO para el año 1983, **26 años de antigüedad al 2009**; **Kelvin Román**, puesto **ocupacional Almacén**, comenzó a trabajar con WASCO para el año 1985, **24 años de antigüedad al 2009**; **Luis Torres**, puesto **ocupacional Almacén**, comenzó a trabajar con WASCO para el año 1986, **23 años de antigüedad al 2009**; **Antonio Soto**, puesto **ocupacional Almacén**, comenzó a trabajar con WASCO para el año 1987, **22 años de antigüedad al 2009**; **Félix Valentín**, puesto **ocupacional Almacén**, comenzó a trabajar con WASCO para el año 1987, **22 años de antigüedad al 2009**; **Iván González**, puesto **ocupacional Almacén**, comenzó a

trabajar con WASCO para el año 1988, **21 años de antigüedad al 2009; Obdulio Cruz, puesto ocupacional Almacén,** comenzó a trabajar con WASCO para el año 1990, **19 años de antigüedad al 2009; Gustavo Morales, puesto ocupacional Rampa,** comenzó a trabajar con WASCO para el año 1989, **20 años de antigüedad al 2009; Honorio Salas, puesto ocupacional Almacén,** comenzó a trabajar con WASCO para el año 1992, **17 años de antigüedad al 2009; José Villanueva, puesto ocupacional Rampa,** comenzó a trabajar con WASCO para el año 1993, **16 años de antigüedad al 2009; Wilfredo Pérez, puesto ocupacional Almacén,** comenzó a trabajar con WASCO para el año 1994, **15 años de antigüedad al 2009; Ramón Pastrana, puesto ocupacional Almacén,** comenzó a trabajar con WASCO para el año 1994, **15 años de antigüedad al 2009.**

16. El criterio utilizado para escoger a estos empleados fue su experiencia y antigüedad dentro de los puestos ocupacionales de almacén y rampa, ocupados por cada uno de ellos bajo el contrato de CTS.
17. De los empleados del **puesto ocupacional de mantenimiento y "handyman"** que participaron en la construcción de las nuevas facilidades para Martin Air se escogieron tres de ellos para el mantenimiento de dichas facilidades. Ellos son **Víctor Lasalle, puesto ocupacional Mantenimiento,** comenzó a trabajar con WASCO para el año 2005, **4 años de antigüedad al 2009; Ismael Figueroa, puesto ocupacional Mantenimiento,** comenzó a trabajar con WASCO para el año 2008, **1 año de antigüedad al 2009;** y **Wilfredo Pérez, puesto ocupacional Handyman,** comenzó a trabajar con WASCO para el año 1998, **11 años de antigüedad al 2009.**
18. Los demás empleados, que componían la plantilla de WASCO dentro de los cuales se encuentran los querellantes, fueron cesanteados por WASCO al ser eliminado el puesto ocupacional de almacén y rampa al momento del cese de operaciones por la cancelación del contrato de CTS el 31 de octubre de 2009. La pérdida del

contrato con CTS resultó en pérdidas sustanciales de ingresos para WASCO por lo que conllevó cesantear empleados, incluyendo a los querellantes; **Israel Pérez Pérez** comenzó con WASCO para el año 1994, cesanteado en el año 2009, ocupaba el **puesto ocupacional de almacén** realizando funciones para CTS, **15 años de antigüedad**; **Pedro Sánchez Cortés** comenzó a trabajar con WASCO para el 1997, cesanteado para el año 2010, ocupaba el **puesto ocupacional de almacén** realizando funciones para CTS, **12 años de antigüedad**; **Alejandro González González** comenzó a trabajar con WASCO para el 1997, cesanteado para el año 2009, ocupaba el **puesto ocupacional de almacén** realizando funciones para CTS, **12 años de antigüedad**; **Manuel Arroyo Corchado** comenzó a trabajar con WASCO para el año 1998, fue cesanteado para el año 2009, ocupaba el **puesto ocupacional de almacén** realizando funciones para CTS, **11 años de antigüedad**; **Juan L. Nieves Ortiz** comenzó a trabajar con WASCO para el 2000, cesanteado para el año 2009, ocupaba el **puesto ocupacional de almacén** realizando funciones para CTS, **9 años de antigüedad**; **Ernesto Cintrón Rosa** comenzó a trabajar con WASCO para el 1998, cesanteado para el año 2009, ocupaba el **puesto ocupacional de almacén** realizando funciones para CTS, **11 años de antigüedad**; **Omar Cotto Polanco** comenzó a trabajar con WASCO para el 2002, cesanteado para el año 2010, ocupaba el **puesto ocupacional de almacén** realizando funciones para CTS, **7 años de antigüedad**; **José A. Cruz Ríos** comenzó a trabajar con WASCO para el 1997, cesanteado para el año 2009, ocupaba el **puesto ocupacional de almacén** realizando funciones para CTS, **12 años de antigüedad**; **Joel J. Hernández Echandy** comenzó a trabajar con WASCO para el 2000, cesanteado para el año 2009, ocupaba el **puesto ocupacional de almacén** realizando funciones para CTS, **9 años de antigüedad**; **José L. Molina Torres** comenzó a trabajar con WASCO para el 2002, cesanteado para el año 2009, ocupaba el **puesto ocupacional de almacén** realizando funciones para CTS, **6 años de**

antigüedad; Ferdinand Hernández Echandy comenzó a trabajar con WASCO para el 2003, cesanteado para el año 2009, ocupaba el **puesto ocupacional de almacén** realizando funciones para CTS, **6 años de antigüedad; José Barreto Roldán** comenzó a trabajar con WASCO para el 1998, cesanteado para el año 2009, ocupaba el **puesto ocupacional de almacén** realizando funciones para CTS, **11 años de antigüedad; Carlos A. Román Vázquez** comenzó a trabajar con WASCO para el 1998, cesanteado para el año 2009, ocupaba el **puesto ocupacional de almacén** realizando funciones para CTS, **11 años de antigüedad; Richard Valentín Ruiz** comenzó a trabajar con WASCO para el 1999, cesanteado para el año 2009, ocupaba el **puesto ocupacional de almacén** realizando funciones para CTS, **10 años de antigüedad; José A. Hernández Mercado** comenzó a trabajar con WASCO para el 1998, cesanteado para el año 2010, ocupaba el **puesto ocupacional de almacén** realizando funciones para CTS, **11 años de antigüedad; y Carlos Rodríguez Medina** comenzó a trabajar con WASCO para el 1997, cesanteado para el año 2009, ocupaba el **puesto ocupacional de almacén** realizando funciones para CTS, **12 años de antigüedad.**

19. Todos los querellantes al momento de ser cesanteados ocupaban el puesto ocupacional de almacén y dentro de sus labores manejaban carga doméstica de CTS. Además, ostentan menor antigüedad en el puesto ocupacional de almacén que los escogidos por WASCO dentro de dicho puesto ocupacional para realizar labores en el nuevo puesto ocupacional de carga y avión creado por las operaciones de Martin Air.
20. WASCO para cumplir con las negociaciones y el contrato suscrito con Martin Air, además de cumplir con los adiestramientos requeridos al personal, debía construir facilidades, tales como estaciones de fumigación y neveras de sesenta y dos (62) de pies cuadrados por veinticinco (25) pies cuadrados, así como implementar seguridad para el

manejo de carga internacional acorde a las regulaciones federales. Debido a ello, se contrató a Crispiano Casiano, consultor sobre carga y regulaciones internacionales, para que así supervisara la implementación y construcción de las nuevas facilidades para manejar carga internacional. Anterior a ello WASCO no había brindado tales servicios.

21. Las nuevas facilidades construidas por WASCO para cumplir con el contrato de Martin Air se construyeron con un refinanciamiento de un préstamo de \$500,000.00 con el Banco Popular de Puerto Rico, donde el mismo se amortizó, y la construcción se capitalizó. Por lo que la inversión no se llevó a gastos en los libros de WASCO.

22. Un suceso que contribuyó a agravar la situación económica y competitiva de WASCO fue la pérdida del contrato que poseía con la Autoridad de los Puertos (en adelante, "Autoridad") donde se le otorgó el control directo de 94,206.99 pies cuadrados de rampa del Aeropuerto de Aguadilla, Puerto Rico. Así como un hangar en cemento, el cual contaba con un espacio de 60,000 pies cuadrados que utilizaban como almacén para almacenar la mercancía de CTS. El hangar era una ventaja competitiva para WASCO, ya por su espacio para almacenar y por su construcción, porque proveía mayor protección a la carga. Mediante comunicación formal la Autoridad le notificó el 6 de octubre de 2009 a WASCO que efectivo el 1 de noviembre de 2009 tomarán el control sobre la rampa y hangar para así brindárselos a FedEx.¹²

Conforme tales determinaciones, el TPI concluyó que el despido de los apelantes se realizó de acuerdo al Art. 3 de la Ley Núm. 80, *supra*, sobre orden de retención de empleados. Es decir, entendió que los mismos fueron escogidos de acuerdo a su antigüedad,

¹² *Id.*, Sentencia, Apéndice I, págs. 1-21 (Énfasis en el original).

capacidad y experiencia dentro de su clasificación ocupacional. Sostuvo, además, que las pérdidas sustanciales de ingresos que presentó WASCO eran prueba suficiente de la precaria situación económica en la que se encontraba como consecuencia de la cancelación del contrato por parte de CTS y la Autoridad de los Puertos, lo cual motivó el despido de los apelantes.

El 29 de diciembre de 2014, los apelantes presentaron una *Moción de reconsideración*,¹³ la cual fue denegada por el TPI mediante *Resolución* de esa misma fecha.¹⁴

Inconforme con dicha determinación, los apelantes presentaron una *Apelación* en la que alegan que el TPI cometió el siguiente error:

Erró el TPI al concluir que el despido de los apelantes fue uno justificado al amparo de la Ley 80.

Luego de revisar la exposición narrativa de la prueba estipulada, los escritos de las partes y los documentos que obran en autos, estamos en posición de resolver.

-II-

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la Ley de Indemnización por Despido Injustificado, 29 LPRA sec. 185a *et seq.*, en adelante Ley Núm. 80, fue adoptada con el propósito de proteger al obrero que ha sido privado injustificadamente de su trabajo y, a su vez,

¹³ *Id.*, *Moción de reconsideración*, Apéndice II, págs. 22-27.

¹⁴ *Id.*, *Resolución*, Apéndice III, págs. 28-29.

desalentar este tipo de despido al imponerle al patrono el pago de la indemnización conocida como la mesada. Así pues, la Ley Núm. 80 tiene un fin reparador, pues provee remedios justicieros y consubstanciales con los daños que puede haberle causado a un cesanteado un despido injustificado.¹⁵ Al respecto, el Art. 1 de la Ley Núm. 80, en su parte pertinente, dispone:

Todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, designado en lo sucesivo como el establecimiento, donde trabaje mediante remuneración de alguna clase contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido de su cargo sin que haya mediado una justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono, además del sueldo que hubiera devengado:

- a. El sueldo correspondiente a dos meses por concepto de indemnización, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; el sueldo correspondiente a tres (3) meses si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; el sueldo correspondiente a seis (6) meses si el despido ocurre luego de los quince (15) años de servicio.
- b. Una indemnización progresiva adicional equivalente a una (1) semana por cada año de servicio, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; dos (2) semanas por cada año de servicio, si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; tres (3) semanas por cada año de servicio, luego de haber completado quince (15) años o más de servicio.¹⁶

¹⁵ *Beauchamp v. Holsum Bakers of P.R.*, 116 DPR 522, 526 (1985).

¹⁶ 29 LPRA sec. 185a.

De esta forma, el estatuto garantiza a todo empleado que trabaje mediante remuneración de alguna clase y que sea contratado por tiempo indeterminado, una compensación por su patrono, además del sueldo devengado, en caso de ser despedido sin justa causa.¹⁷ No obstante, cuando el obrero es contratado por tiempo cierto o para un proyecto u obra determinada, la Ley Núm. 80 no es de aplicación.¹⁸ En vista de su propósito reparador, esta ley debe siempre interpretarse de manera liberal y favorable al empleado.¹⁹

Para efectos de la Ley Núm. 80, se considera que es justa causa para el despido aquella que tiene su origen en alguna razón o motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa y no en el libre arbitrio o capricho del patrono.²⁰ A esos efectos, en su Art. 2 dicho estatuto establece una lista de causas justificadas para el despido, que no es taxativa.²¹ De estas, tres son atribuidas al empleado y las restantes al patrono. Veamos:

Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado 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.

¹⁷ *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92, 107 (2011).

¹⁸ *Id.*

¹⁹ *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215, 232 (1998).

²⁰ *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 904-905 (2011); *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223, 244 (2001).

²¹ *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, *supra*, pág. 244.

(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 haya 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 este Artículo.

(e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.

(f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido...²²

Por otra parte, el Artículo 3 de la Ley Núm. 80 establece que 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 tuviese necesidad de emplear a una persona en labores iguales o similares a la que desempeñaban dichos

²² 29 LPRA sec. 185b.

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 inconcusa en favor de la eficiencia o capacidad de trabajadores comparados en cuyo caso prevalecerá la capacidad. Disponiéndose, que:

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

(b). En el caso de empresas con varias oficinas, fábricas, sucursales o plantas en las cuales existe la práctica usual y regular de que sus empleados se trasladan de una unidad a otra y que las distintas unidades operan de forma sustancialmente integrada en cuanto a los aspectos de personal, la antigüedad se computará a base de todos los empleados de la empresa, o sea, tomando en consideración todas sus oficinas, fábricas, sucursales o plantas, que están en la clasificación ocupacional objeto de la reducción de personal. 29 LPRA sec 185c.

La Guía para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80, gestada en virtud del poder conferido al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos de adoptar y promulgar la reglamentación necesaria para la administración del referido estatuto, interpreta el Artículo 3 de la siguiente manera:

En caso de que surja la necesidad de despedir empleados dentro de alguna o algunas clasificaciones ocupacionales, el patrono estará obligado a retener con preferencia en tales clasificaciones, a los empleados de más antigüedad en la empresa. Esto siempre que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados de menos antigüedad en el empleo dentro de su clasificación ocupacional, que pueden ser desempeñados por éstos. A tales fines se considerará todo el tiempo trabajado continua e ininterrumpidamente para la empresa, independientemente de las clasificaciones ocupacionales que se hayan desempeñado.²³

Hay que destacar que la antigüedad de un empleado se debe computar desde que este comienza a trabajar para la empresa, independientemente del movimiento del empleado entre distintas clasificaciones ocupacionales.²⁴ Para esto, la empresa deberá identificar el grupo de empleados en la clasificación ocupacional en donde operará una reducción de personal y dentro de ese grupo, calculará la antigüedad acumulada de cada empleado desde que comenzó a trabajar para la empresa.²⁵

A su vez, el Tribunal Supremo de Puerto Rico, en adelante TSPR, ha resuelto que para que una empresa con varios establecimientos compute la antigüedad de sus empleados únicamente entre aquellos que trabajan en el lugar que sufrirá la reducción de personal, debe establecer que no existen traslados frecuentes de empleados entre sus establecimientos.²⁶ Además, debe demostrar que dichos establecimientos operan de forma

²³ Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, *Guía para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80*, pág. 39 (2000).

²⁴ *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 DPR 586, 601 (2013).

²⁵ *Id.*

²⁶ *Id.*, pág. 604.

independiente en cuanto a los aspectos de personal, especialmente, en el reclutamiento, despido y retención de empleados.²⁷ Así pues, se limitaron las circunstancias en que se tenga que considerar a todos los empleados de los distintos establecimientos de la empresa en la clasificación ocupacional en que se llevará a cabo una reducción de personal.²⁸ Claro está, esto sin afectar el derecho de retención preferente por antigüedad de aquellos empleados que laboran en empresas donde se realizan traslados frecuentes entre sus distintos establecimientos o que operan de forma sustancialmente integrada en cuanto a los aspectos de personal.²⁹

La política pública del estado es la de proteger al trabajador en su empleo y desalentar el despido injustificado y caprichoso.³⁰ Es por ello que, el Artículo 8 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185k, crea una presunción de que el despido del empleado fue injustificado. Es decir, en una acción por despido injustificado, el patrono tiene el peso de la prueba para establecer que el despido estuvo justificado.³¹

Cónsono con lo anterior, el empleado que reclama la protección de esta Ley tiene el deber de alegar en su demanda la ausencia de justa causa y luego, durante el primer turno de prueba, probar ciertos elementos básicos de su reclamación para que quede de esta forma

²⁷ *Id.*

²⁸ *Id.*, pág. 605.

²⁹ *Id.*

³⁰ *Soc de Gan. v. Vélez & Asoc.*, 145 DPR 508 (1998).

³¹ *Díaz Fontáñez v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, (2001); *Belk v. Martínez, supra*; *Secretario del Trabajo v. I.T.T.*, 108 DPR 536 (1979).

activada la presunción. Para rebatir dicha presunción, el patrono puede presentar como defensa afirmativa prueba que establezca, mediante la **preponderancia de la evidencia**, que hubo justa causa para el despido. Está obligado a alegar en su contestación a la demanda los hechos que dieron margen al despido y probar que el mismo estuvo justificado.³²

En síntesis, la Ley Núm. 80 le reconoce a un patrono el derecho a despedir a sus empleados si la razón no es arbitraria. Ello equivale a la facultad o derecho que ostenta todo patrono en una sociedad moderna que se desarrolla y desenvuelve alrededor y a base de las fuerzas del libre mercado y del derecho de propiedad o de dirección empresarial.³³

-III-

Los apelantes alegan que el TPI incidió al concluir que su despido fue justificado, según dispone la Ley Núm. 80. Específicamente aducen, que WASCO no probó que organizara todos los empleados de la misma clasificación ocupacional a base de criterios de antigüedad, de modo que pudiera establecer que los apelantes tenían menos antigüedad que los demás empleados que permanecieron en el puesto.

En cambio, la apelada no comparó la antigüedad de los apelantes con todos los empleados de la misma clasificación ocupacional que permanecieron trabajando con WASCO, sino con aquellos que laboraban

³² 29 LPRA sec. 185k(a); *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, *supra*, 544.

³³ *Díaz Fontanez v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, pág. 377, citando a Luis H. Sánchez Caso, *Reflexiones sobre la Responsabilidad Civil de los Oficiales y Gerenciales en Reclamaciones de Despido o Discrimen*, 34 Rev. Jur. U.I.P.R. 183, 210-11 (2000).

exclusivamente bajo el contrato con CTS. Contrario al mandato de la Ley Núm. 80, WASCO no comparó la antigüedad de los apelantes con la de todos los empleados de la misma clasificación ocupacional que permanecieron trabajando para dicho patrono, aunque prestando sus servicios para otros clientes de la apelada.

Por otro lado, la apelada arguye que los despidos realizados por WASCO obedecieron a motivos vinculados a la buena y ordenada marcha de los negocios, por lo cual, los mismos se realizaron a tenor con las disposiciones de la Ley Núm. 80. Así pues, probaron las pérdidas económicas sustanciales resultantes de la terminación del contrato con CTS; la reestructuración de la empresa como resultado de lo anterior; los cambios operacionales que surgieron a raíz de aceptar el nuevo contrato con Martin Air; la eliminación de la clasificación ocupacional de los apelantes; y como consecuencia de lo anterior, retuvieron los empleados más antiguos para ocupar la nueva clasificación ocupacional. No tiene razón la apelada.

Como expusimos anteriormente, la Ley Núm. 80 crea una presunción de que todo despido es injustificado. Es por eso que una vez se activa dicha presunción le corresponde al patrono, mediante preponderancia de la prueba, rebatir la misma. Es decir, demostrar que hubo justa causa para el despido.

Por otro lado, cuando los despidos son atribuibles al patrono, este deberá retener a aquellos

empleados con mayor antigüedad en la clasificación ocupacional en la cual se dispone a efectuar los despidos, siempre y cuando subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados con menor antigüedad. Además, el patrono deberá computar la antigüedad de los empleados desde que estos comienzan a trabajar para la empresa, independientemente del movimiento del empleado entre distintas clasificaciones ocupacionales.

Luego de examinar la exposición narrativa de la prueba estipulada, los escritos de las partes y los documentos que obran en autos, encontramos que WASCO no probó la eliminación de la clasificación ocupacional de almacén. Así pues, subsistieron puestos vacantes de dicha clasificación ocupacional ocupados por empleados de menor antigüedad que los apelantes. Distinto a las exigencias del Artículo 3 de la Ley Núm. 80, WASCO no probó que los apelantes tenían menos antigüedad que aquellos empleados de la clasificación ocupacional de almacén, que permanecieron trabajando para dicho patrono, pero prestando servicios a otros clientes distintos que Martin Air.

De la prueba examinada se desprende que WASCO mantiene operaciones solamente en el Aeropuerto de Aguadilla. Por ende, solo tiene un local u oficina. Así pues, conforme a la normativa previamente expuesta, tenía que computar la antigüedad tomando como base la totalidad de los empleados de la clasificación ocupacional de almacén y no lo hizo. Se

limitó, en cambio, a calcular la antigüedad de los empleados de la clasificación de almacén considerando solamente a aquellos que trabajaban para CTS. Ello se desprende claramente de la prueba documental estipulada por la partes. Veamos.

Tabla de antigüedad de empleados cesanteados bajo la clasificación ocupacional de almacén³⁴

Nombre del empleado cesanteado	Clasificación ocupacional	Fecha de inicio
Israel Pérez	Almacén	11/abril/1994
Carlos Rodríguez	Almacén	6/febrero/1997
Alejandro González	Almacén	2/abril/1997
José Cruz	Almacén	3/abril/1997
Pedro Sánchez	Almacén	25/noviembre/1997
Ernesto Cintrón	Almacén	20/enero/1998
José Hernández	Almacén	2/junio/1998
Manuel Arroyo	Almacén	17/septiembre/1998
José E. Barreto	Almacén	18/septiembre/1998
Carlos Román	Almacén	14/octubre/1998
Richard Valentín	Almacén	20/agosto/1999
Joel Hernández	Almacén	2/agosto/2000
Juan Nieves	Almacén	13/septiembre/2000
Omar Cotto	Almacén	1/octubre/2002
José Molina	Almacén	23/diciembre/2002
Ferdinand Hernández	Almacén	8/enero/2003

Tabla de antigüedad de empleados que permanecieron trabajando en WASCO bajo la clasificación ocupacional de almacén³⁵

Nombre del empleado que permaneció trabajando en WASCO	Clasificación ocupacional	Fecha de inicio
Héctor Ramírez	Almacén	28/octubre/1998
Isramil Cabán	Almacén	11/marzo/1999
Jason Matías	Almacén	9/septiembre/1999
Jaime Román	Almacén	25/octubre/1999
José Cordero	Almacén	27/abril/2000
Martín González	Almacén	18/agosto/2000
William Morales	Almacén	8/septiembre/2000
José G. Luyando	Almacén	15/septiembre/2000
Samuel López	Almacén	6-diciembre-2000
Luis Barreto	Almacén	5/febrero/2001
Luis Sosa	Almacén	21/febrero/2001
Orlando Acevedo	Almacén	26/febrero/2001
Christian Torres	Almacén	9/marzo/2001
Raymond Crespo	Almacén	3/mayo/2002
Miguel Suárez	Almacén	24/septiembre/2002
José Montes	Almacén	2/octubre/2002
Julio Sustache	Almacén	6/noviembre/2002

³⁴ Recurso de Apelación, Apéndice XII, págs. 80-86.

³⁵ Id.

Félix Reverón	Almacén	3/diciembre/2002
Wilberto Pellot	Almacén	25/febrero/2003
Elvin Sánchez	Almacén	25/febrero/2003

De ello se desprende que los apelantes que identificaremos a continuación, que fueron despedidos por WASCO, tienen mayor antigüedad que aquellos de su misma clasificación ocupacional que siguieron trabajando para la apelada:

Tabla comparativa de antigüedad entre los empleados cesanteados y los que permanecieron trabajando en WASCO bajo la misma clasificación ocupacional³⁶

Nombre del empleado cesanteado	Fecha de inicio	Nombre del empleado que permaneció trabajando en WASCO	Fecha de inicio
Israel Pérez	11/abril/1994	Héctor Ramírez	28/octubre/1998
Carlos Rodríguez	6/febrero/1997	Isramil Cabán	11/marzo/1999
Alejandro González	2/abril/1997	Jason Matías	9/septiembre/1999
José Cruz	3/abril/1997	Jaime Román	25/octubre/1999
Pedro Sánchez	25/noviembre/1997	Martín González	18/agosto/2000
Ernesto Cintrón	20/enero/1998	William Morales	8/septiembre/2000
José Hernández	2/junio/1998	José G. Luyando	15/septiembre/2000
Manuel Arroyo	17/septiembre/1998	Luis Barreto	5/febrero/2001
José E. Barreto	18/septiembre/1998	Luis Sosa	21/febrero/2001
Carlos Román	14-octubre-1998	Orlando Acevedo	26/febrero/2001
Richard Valentín	20/agosto/1999	Raymond Crespo	3/mayo/2002
Joel Hernández	2/agosto/2000	Miguel Suárez	24/septiembre/2002
Juan Nieves	13/septiembre/2000	José Montes	2/octubre/2002
Omar Cotto	1/octubre/2002	Félix Reverón	3/diciembre/2002
José Molina	23/diciembre/2002	Wilberto Pellot	25/febrero/2003
Ferdinand Hernández	8/enero/2003	Elvin Sánchez	25/febrero/2003

En resumen, al quedar establecido que WASCO solo tenía una operación; que no probó que la clasificación de almacén se había extinguido; y que no comparó la

³⁶ Id.

antigüedad de los apelantes con otros empleados de la empresa con la misma clasificación ocupacional que permanecieron laborando para aquella, el patrono apelado no rebatió la presunción de que el despido fue injustificado. En consecuencia, procede revocar la *Sentencia* apelada y devolver al TPI para que calcule la mesada correspondiente a los apelantes.

-IV-

Por los fundamentos previamente expuestos, se revoca la *Sentencia* apelada y se devuelve el caso al Tribunal de Primera Instancia para que calcule la mesada que corresponda a los apelantes. Para ello, celebrará las vistas que entienda pertinente.

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