ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
EN EL TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE AIBONITO, ARECIBO Y FAJARDO
PANEL XI

GRUPO DE EMPLEADOS DE HOTEL WYNDHAM RIO MAR BEACH APELANTES V. HOTEL WYNDHAM RIO MAR BEACH & RESORT & SPA APELADO	KLAN201401188	APELACION procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala de Fajardo Caso Civil Núm. NSCI201400130 Sobre: Despido injustificado, represalias en el empleo

Panel integrado por su presidente, el Juez González Vargas, la Jueza Nieves Figueroa y la Jueza Rivera Marchand.

González Vargas, Juez Ponente.

S E N T E N C I A

En San Juan, Puerto Rico, a 29 de junio de 2016.

En diciembre del año 2008, el Hotel Wyndham despidió a todos los empleados que laboraban en la División de Banquetes del Hotel. Esos empleados demandaron por despido injustificado y por varias causales adicionales que tenían su origen en el despido. El Hotel solicitó la disposición sumaria del pleito bajo la alegación de que ello obedeció a consideraciones económicas que justificaba las cesantías. El Tribunal de Primera Instancia de Río Grande ("TPI") concedió el remedio solicitado por el Hotel y dictó sentencia sumaria a su favor. Insatisfechos, los empleados apelaron la decisión. Principalmente, cuestionan la utilización del mecanismo sumario y la suficiencia y admisibilidad de la evidencia sometida por Wyndham. Por las razones que consignaremos a continuación, confirmamos.

I

En marzo del año 2009, un grupo de 34 exempleados presentaron una demanda de despido injustificado y represalias en contra de su antiguo patrono, el Hotel Wyndham Río Mar Beach localizado en el municipio de Río Grande. En cuanto a la acción por represalias, los demandantes alegaron que en el 2004 incoaron en el TPI de Fajardo reclamaciones por salarios dejados de devengar. Aseveraron que en un momento estuvieron representados por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y que esta agencia llegó a un acuerdo con el Hotel para transigir el caso, pero ellos (los exempleados) se negaron a suscribir ese acuerdo. Según los demandantes, en represalia por no aceptar el acuerdo, el 1 de diciembre de 2008 Wyndham los despidió.

En relación con la causa de acción por despido, los demandantes alegaron que el Hotel continuó brindando los mismos servicios que prestaba, pero con otros empleados: "[l]as plazas y/o posiciones de trabajo, y/o funciones que desempeñaban los querellantes, lejos de ser eliminadas, fueron cubiertas por otros empleados del Hotel que tenían menos antigüedad que los querellantes y/o con empleados contratados a través de unas agencias de empleo temporero, todo ello en violación de la Ley 80".[1] A su vez, los demandantes aseveraron que Wyndham infringió el Artículo 3 de la Ley 80, al no emplearlos dentro de los 6 meses, al no otorgarles preferencia en el reempleo, y tampoco retener a los empleados de mayor antigüedad.

A su vez, los empleados demandantes le imputaron a Wyndham interferencia ilegal con una relación contractual y reclamaron una suma por daños y perjuicios. Según alegaron, una

[1] Véase la página 4 del apéndice del recurso.

vez fueron despedidos Wyndham subcontrató nuevo personal para que prestara los mismos servicios. Esto lo hizo por medio de una compañía externa conocida como Caribbean Temporary Services ("CTS"). En cuanto a la interferencia, los demandantes aseveraron que Wyndham dio instrucciones a CTS para que no contratara a ninguno de los trabajadores cesanteados.[2]

Por su parte, Wyndham negó las alegaciones y la procedencia de las causas de acción. Adujó que medió justa causa para el despido de los empleados por motivo de una reorganización operacional de la empresa por consideraciones económicas.

Más adelante, los demandantes presentaron una moción de sentencia sumaria parcial con respecto a la causa de acción por interferencia torticera y daños según el Artículo 1802 del Código Civil, y la de despido injustificado. Sin embargo, el TPI pospuso su consideración hasta tanto concluyera el descubrimiento de prueba. Luego de culminado el descubrimiento, el 19 de septiembre de 2012, Wyndham también sometió una solicitud de sentencia sumaria.

En cuanto a la causa de acción por represalia, Wyndham señaló que la Ley núm. 115 (*Ley de Acción por Represalia del Patrono*, 29 L.P.R.A. sec. 194 *et seq*.) y la jurisprudencia les imponía a los demandantes el peso de establecer, *prima facie*, la represalia y que los demandantes no descargaron esta obligación. En esa dirección aludió a los criterios jurisprudenciales que disponen que un demandante establece un caso *prima facie* cuando presenta evidencia directa para probar los siguientes dos extremos: (1) que participó en una de las actividades protegidas por la ley 115,

---

[2] Adicionalmente, los demandantes también le imputaron a Wyndham violentar la ley federal conocida como *Worker Adjustment and Retraining Notification Act* ("WARN"). Sin embargo, más adelante los demandantes desistieron de esta causa.

y (2) que **subsiguientemente** fue despedido o amenazado o sufrió discrimen en el empleo. Véase, Feliciano Martes v. Sheraton, 182 D.P.R. 368, 394 (2011). Según Wyndham, los demandantes no cumplieron con el criterio de proximidad. Bajo la premisa de que la presentación de las demandas en el año 2004 ante el TPI de Fajardo pudiera ser una actividad protegida, el despido de los empleados, de todos modos, ocurrió más de 4 años después. El Hotel adujó que cuando se derrota el criterio de temporalidad, la jurisprudencia impone la obligación de establecer criterios adicionales que comprobaran la existencia de nexo causal entre la acción protegida y la acción disciplinaria adversa.[3] Según Wyndham, el transcurso de tan prolongado periodo de tiempo entre ambos eventos vencía cualquier argumento de nexo causal basado en proximidad temporal. Adicionalmente, el Hotel trajo a colación que los demandantes no fueron los únicos cesanteados, sino que también se despidieron cerca de 60 empleados que ocupaban otras plazas y que no participaron en las demandas en el TPI de Fajardo. De igual manera, Wyndham no despidió a otros empleados que demandaron en el pleito de Fajardo, al tiempo que no despidió a otros empleados que sí participaron en dicho pleito. Es decir, no existía igual identidad entre el grupo de empleados involucrados en ambos sucesos. Wyndham enumeró algunos de los demandantes en este pleito que no formaron parte del caso en Fajardo, lo que derrotaba las reclamaciones al amparo de la Ley 115.

Asimismo, según Wyndham, el rechazo a un acuerdo de transacción extrajudicial entre las partes no constituía una actividad

[3] Tales criterios eran los siguientes: (1) que fue tratado de forma distinta a otros empleados; (2) que existió un patrón de conducta antagónica en su contra; (3) que las razones articuladas por el patrono para fundamentar su acción adversa están plagadas de incongruencia; o, (4) cualquier otra evidencia que obre en el expediente para establecer el elemento del nexo causal. Feliciano Martes, v. Sheraton, *supra*, pág. 400.

protegida por la Ley 115. Sin embargo, aún si lo fuera, *argüendo*, el Hotel reiteró que no existía nexo causal entre el rechazo del acuerdo en mayo de 2004 y la acción del despido en diciembre de 2008.

Wyndham también arguyó que los demandantes no podían imputarle represalia bajo la Ley 115 por alegadamente impartirle instrucciones a CTS para que no contrataran a los empleados del área de Banquetes despedidos el 1 de diciembre de 2008. Ello, así pues la Ley 115 no contemplaba acciones adversas posteriores al empleo y porque no fue el Hotel quien impuso esta condición de trabajo, sino CTS. Esta última aseveración fue sustentada por una declaración jurada presentada por el señor Oscar Pagán, vicepresidente de Asuntos Laborales de CTS. Éste también indicó que tal curso de acción estaba dirigido a evitar controversias legales en cuanto a si CTS podría ser considerado como un patrono sucesor de los empleados cesanteados.[4] Además, el Hotel sostuvo que debido a que algunos de los empleados firmaron un documento intitulado *Acuerdo de Separación y Relevo General* y recibieron una cantidad de dinero por el mismo, éstos renunciaron a cualquier reclamación derivada de la Ley 115 y del Artículo 1802 del Código Civil.

Por otro lado, Wyndham insistió en la justificación del despido de los empleados, sustentado en razones económicas y en que en la industria hotelera se estaba utilizando cada vez más el modelo de subcontratación o de *outsourcing agreements* para una mayor eficiencia económica y operacional. Acompañó a su solicitud sumaria una declaración jurada prestada por el señor Arturo Ortiz

---

[4] Véase la Declaración Jurada de Oscar Pagán en las páginas 282-283 del apéndice del alegato del apelado.

Acevedo, director de recursos humanos del Hotel. Las siguientes fueron las circunstancias pertinentes que éste relacionó en su declaración jurada, a la que también anejó dos informes a los que aludiremos más adelante:

- Trabajó para Wyndham desde el año 2003 hasta el 2011.

- Para el 2008 dirigió funciones relacionadas al personal del Hotel, incluyendo reclutamiento, promociones, terminaciones, beneficios, relaciones de empleados, disciplina, políticas y procedimientos y reestructuraciones, entre otras.

- Fue miembro del *Comité Ejecutivo del Hotel* compuesto por varios oficiales y directores de áreas de Wyndham, entre los que se encontraban el gerente general y los directores de finanzas y administración. Este grupo se encargaba de asegurar el buen funcionamiento operacional y financiero del Hotel, lo que incluía la toma de decisiones importantes sobre el manejo del Hotel.

- Entre julio y septiembre de 2008 el Comité celebró varias reuniones para discutir las tendencias y proyecciones de Wyndham y preparar el presupuesto para el 2009.

- En esas reuniones los miembros del Comité proyectaron una merma significativa en actividades grupales y en la ocupación del Hotel. A ello se adicionaba la competencia de otros hoteles nuevos que estaban capturando parte del mercado de actividades grupales.

- A finales de agosto o septiembre de 2008, el gerente general, Mark Stevenson, encomendó a los miembros del Comité el análisis de distintas divisiones para figurar de qué manera se podía reducir costos de cara al 2009. El propio señor Ortiz Acevedo, el señor Sam Basu, y el señor Jorge Reyes estaban encargados de evaluar y recomendar diferentes estrategias para lograr economías en los Departamentos de *Food and Beverage*, *Rooms* y Transportación.

- El propio señor Ortiz Acevedo, junto al señor Reyes, vislumbró que la subcontratación (*outsourcing*) era una opción atractiva que permitiría reducir los costos de nómina y beneficios sin afectar significativamente la operación de otros servicios del Hotel.

- Preparó, junto al señor Reyes, un informe titulado *Banquet Department Outsourcing Review* que recomendaba subcontratar los servicios de banquetes por medio de la compañía CTS. Según el informe, con

esta acción se podrían lograr ahorros de hasta $676,000 mediante la eliminación de los puestos regulares de *Banquet Server* y *Banquet Hourpersons/Setup*. El informe también contemplaba un cambio en el método de compensación a los llamados capitanes de Banquetes. A este informe se unió otro preparado por el señor Reyes titulado *Transportation Department Outsourcing Overview*.

- El gerente general aprobó la mayoría de las recomendaciones. Ello resultó en la eliminación de 102 posiciones regulares en todo el Hotel. Se eliminaron 38 posiciones en el área de banquetes, 40 en transportación y se despidió personal gerencial, administrativo y no exento de divisiones del Hotel tales como Finanzas, Ventas, *Rooms*, *Cuisine*, *Safety & Security*, *Purchasing*, *Meeting and Conference Services*, *Golf*, Mantenimiento e Ingeniería. A su vez, se cancelaron todos los contratos *on call* de banqueteros (aproximadamente 106).

- Antes de la reducción de personal el Hotel tenía un total de 1,051 empleados (incluyendo regulares y temporeros *on call*). Luego, Wyndham quedó con 843.

- En la División de Banquetes dentro del Departamento de *Food and Beverage* se eliminaron todos los puestos regulares que pertenecían a las clasificaciones ocupaciones de *Banquet Server*, *Banquet Houseperson* y *Banquet Bartender*, para un total de 38 posiciones regulares en esas clasificaciones.

- Los puestos regulares correspondientes a los gerentes, supervisores y capitanes de la División de Banquetes no fueron eliminados porque de esa manera se mantendría una medida de supervisión.

- La reorganización y reestructuración incluyó un cambio en el método de compensación a los capitanes de Banquetes, eliminándose el componente de propinas y sustituyéndolo con un salario fijo.

- El plan de reorganización, reestructuración y cesantía se hizo efectivo el 1 de diciembre de 2008. Ese día se convocó a los empleados afectados para anunciarles la decisión. En la reunión se les comunicó a los empleados que debido a razones económicas y a una merma proyectada en la ocupación del hotel, se estarían eliminando sus puestos regulares y el hotel estaría brindando servicios por medio de personal temporero subcontratado. El propio señor Ortiz Acevedo le indicó a los banqueteros afectados que el hotel estaría contratando por medio de la agencia CTS y les exhortó a éstos a solicitar empleo en CTS, aunque a esa fecha no se había firmado el contrato con esa compañía.

- En la reunión le entregó a los empleados cesanteados la carta de despido y un documento de título *Acuerdo de Separación y Relevo General*.

- Estuvo a cargo de la negociación con CTS para proveer personal temporero para las actividades grupales y de banquetes del Hotel. En el contrato final esta compañía requirió la inclusión de una cláusula que no permitía la contratación de exempleados regulares del hotel para ser asignados como empleados temporeros.

- El Hotel contrató con otra compañía conocida como Perfiles para que también proveyera el mismo servicio de personal temporero en la eventualidad de que CTS no pudiera cumplir con ello.

- El señor Ortiz Acevedo se enteró que varios exempleados se quejaron de que no estaban siendo reclutados por CTS para ser asignados a empleos temporeros en el hotel. Esto le consternó porque él mismo fue quien les incentivó a solicitar trabajo ante CTS. Esta situación duró aproximadamente dos meses hasta que a finales de enero de 2009 CTS accedió a enmendar el contrato de servicio de empleos temporeros para eliminar la cláusula contractual que evitaba que contratara exempleados regulares de Wyndham para ser referidos a asignaciones temporeras en el hotel.

- Aparte de la negociación inicial con CTS y las gestiones para subsiguientemente enmendar el contrato, nunca intervino en las asignaciones de empleados temporeros de CTS al Hotel, ni participaba en el *staffing* de las actividades de banquetes.

- Luego del 1 de diciembre de 2008, el hotel no abrió una plaza regular ni reclutó empleados para puestos de *Banquet Houseperson/Set-Up*, *Banquet Server*, ni *Banquet Bartender*. Estas funciones fueron subcontratadas por el hotel en el 2009 y parte del 2010. A finales del 2010, Wyndham tomó la determinación de contratar directamente a personal temporero para trabajar banquetes bajo acuerdos de *call-in* y prescindió de servicios otorgados por agencias de empleos temporeros.

- Luego de las cesantías, Wyndham reclutó a empleados para trabajar en los restaurantes del hotel, particularmente en puestos de Mesero de Restaurant, Ayudante de Restaurant y Bartender de Restaurant. Estos puestos siempre constituían clasificaciones ocupaciones diferentes y separadas a las de los banqueteros, aun cuando se agrupaban bajo la sombrilla del Departamento de *Food & Beverage*.

- Debido a que las posiciones regulares eliminadas en la División de Banquetes constituían clasificaciones

ocupacionales distintas a otras clasificaciones, el Departamento de Recursos Humanos no hizo un llamado a reposición (*recall*) a los banqueteros cesanteados cuando llegaron las requisiciones para puestos en los restaurantes *fine dining* del hotel.

- A todos los banqueteros cesanteados se les ofreció un pago especial a cambio de su renuncia a demandar a Wyndham (*Acuerdo de Separación y Relevo General*). En tal acuerdo se exceptuaba de la renuncia de derechos el pleito presentado por el Secretario del Trabajo en el TPI de Fajardo. A los banqueteros cesanteados se les indicó que la firma del *Acuerdo* era opcional y que contaban con 45 días para considerarlo y 7 para revocarlo. También se detallaron todas las posiciones afectadas y las no afectadas por el plan de cesantías y reorganización, junto con las respectivas edades de estos empleados.

En cuanto a las funciones de la División de Banquetes, el señor Ortiz Acevedo especificó en su declaración jurada que los empleados de esta división (todos los demandantes) manejaban actividades grupales, tales como convenciones, bodas, conferencias, entre otras. Por lo general, el cliente establecía la cantidad de invitados y el tipo de servicios de comida. Las funciones principales del *Banquet Server* eran: colocar platos, cubiertos y servilletas en las mesas; preparar café; montar la comida en las mesas de los *buffets*; llevar y remover los platos de comida prefija de las mesas; servir agua o cualquier otra bebida preseleccionada por el cliente. Usualmente, los *Banquet Servers* no tomaban órdenes por parte de clientes, a menos que los clientes exigieran algún plato diferente a aquel preseleccionado. Por su parte, las funciones principales del *Banquet Houseperson* eran: montar mesas, sillas, manteles, tarimas, divisiones, quioscos y cualquier otro equipo necesario para las actividades grupales que se llevaban a cabo en la División de Banquetes. De otro lado, las funciones principales del *Banquet Bartender* eran: montar la barra y sus respectivos ingredientes y servir tragos y bebidas preseleccionadas

por los clientes. También, en temporadas de alto volumen de ocupación estos empleados trabajaban en quioscos en diversas partes del hotel para ofrecer comida o bebida a los huéspedes. Ocasionalmente, cuando no había suficiente trabajo en la División de Banquetes y cuando se necesitaba personal para cubrir otra función, se les asignaba en otras áreas del Hotel.

En su declaración jurada, el señor Ortiz Acevedo incluyó una referencia a los estados financieros de Wyndham. Detalló que, en comparación con el 2008, Wyndham reportó una merma de casi seis millones de dólares en el *Gross Operating Profit*. A su vez, en el 2008, 2009 y 2010, Wyndham reportó en sus Estados Financieros pérdidas netas de varios millones de dólares. En el 2009, la División de Banquetes experimentó una merma en los recaudos y el Departamento de *Food & Beverage* tuvo un merma millonaria en sus ingresos. Según la declaración jurada del señor Ortiz Acevedo, las medidas de cesantías permitieron unos ahorros significativos para el 2009, reduciendo así el monto de las pérdidas.

Junto a la solicitud de sentencia sumaria, Wyndham sometió los referidos estados financieros para los años 2008, 2009 y 2010. Esto, por medio de una declaración jurada de su custodio, el señor Héctor Aponte Toste.[5] En lo pertinente, en el 2009 Wyndham reportó una merma de *Gross Operating Profit* de $5,946,559, ya que para ese año reportó la cantidad de $6,737,781, en comparación con $12,684,340 del año anterior. Para los años 2008, 2009 y 2010 Wyndham reportó pérdidas netas de $6,603,085, $6,550,799 y $66,333,092, respectivamente. Particularmente, en la División de Banquetes el Hotel experimentó una merma en los recaudos de

[5] Para una relación de la declaración jurada prestada por el señor Aponte Toste, véase las páginas 221 a la 223 del apéndice del apelado.

$9,017,704 en el 2008 a $4,470,796 en el 2009. También, en bebidas ocurrió lo mismo, de $1,999,578 en el 2008 a $788,854 en el 2009. Por su parte, el Departamento de *Food & Beverage* tuvo una merma en sus ingresos de $23,101,486 en el 2008 a $16,030,076 en el 2009. Según Wyndham, esta información adicional sustentaba las medidas tomadas y revelaba que el despido de los demandantes estuvo justificado y libre represalia.

Con respecto a la alegación de los demandantes relacionada con que no se siguió el orden de antigüedad, Wyndham respondió que no subsistían puestos vacantes u ocupados por empleados de menor antigüedad dentro de la clasificación que ocupaban los empleados despedidos, como provee el Artículo 3 la Ley 80. Es decir, al 1 de diciembre de 2008 se eliminaron todas las clasificaciones ocupacionales en el Departamento de Banquetes. Wyndham también reiteró que no podía utilizarse el criterio de antigüedad con otros puestos dentro del hotel que tenían clasificaciones distintas. Según Wyndham, aunque algunos de los banqueteros, ocasionalmente, se les podía asignar a trabajar en otras áreas del hotel, esto sucedía sólo cuando no había suficiente trabajo en sus áreas y, a su vez, el hotel necesitaba personal para cubrir otra función por falta de personal o alzas ocasionales de negocio. Sin embargo, Wyndham insistió en que las funciones que estos empleados llevaban a cabo la mayor parte del tiempo eran propias de la División de Banquetes. Para sustentar esta posición sometieron deposiciones de los demandantes que así lo reconocían.

En lo que se refiere a la causa de acción por reposición y la insistencia de los demandantes en que Wyndham incumplió con la Ley 80, porque dentro de los seis meses después de su despido el

hotel contrató empleados para realizar funciones similares a las de los demandantes, Wyndham reiteró que luego del 1 de diciembre de 2008 no abrió ninguna plaza regular, ni reclutó empleados para puestos de *Banquet Houseperson/Set-Up*, ni de *Banquet Server*, ni de *Banquet Bartender*. Estas funciones se subcontrataron a lo largo del 2009 y gran parte de 2010. A finales de 2010 fue que el hotel tomó la determinación de contratar directamente personal temporero y prescindir de los servicios de agencias de empleos para suplir estas funciones. Wyndham aseguró que después del 1 de diciembre de 2008 contrató empleados para trabajar en los restaurantes, pero que tales puestos tenían una clasificación ocupacional distinta a la de los demandantes.

En cuanto a la causa de acción por interferencia contractual, Wyndham planteó que no interfirió con ningún contrato, porque nunca existió un contrato entre CTS y los demandantes, sino una expectativa. De todos modos reiteró que la acción de no contratar a ningún empleado de Wyndham fue una prerrogativa propia de CTS y no de ellos, según admitido por la referida empresa.

Junto a su solicitud de sentencia sumaria, Wyndham sometió un escrito titulado *Moción sometiendo hechos materiales que no están en controversia en apoyo de solicitud de sentencia sumaria*. Como alude el título, el hotel enumeró los hechos que entendía incontrovertidos. La mayoría los sustentó con declaraciones juradas de empleados gerenciales de Wyndham, deposiciones de varios de los empleados cesanteados, estados financieros posteriores a las cesantías, informes anteriores a los despidos, acuerdos firmados por los empleados cesanteados, entre otros documentos a los que anteriormente hemos hecho alusión.

El 2 de octubre de 2012, los demandantes sometieron su oposición a la solicitud sumaria de Wyndham. Insistieron en la inadmisibilidad de una variedad de la prueba sometida por el Hotel. Con respecto a los estados financieros auditados y no auditados, los demandantes esbozaron que todos fueron preparados con posterioridad a los despidos y que por tal circunstancia no se podían tomar en cuenta.[6] Al entender de los demandantes, ese hecho los tornaba inadmisibles, porque las razones para despedir a un empleado debían existir antes de la ocurrencia de tal acción.[7] En la alternativa, señalaron que dichos estados financieros les fueron notificados tardíamente en el descubrimiento de prueba y que a su vez se sustentaban en prueba de referencia que no caía bajo la excepción de récords de negocio o de una actividad realizada con regularidad, por lo que –a su parecer– la declaración jurada del contador de Wyndham, el señor Héctor Aponte Toste, no constituía prueba.

En cuanto al *Banquet Department Outsourcing Review* sometido como parte de la solicitud de sentencia sumaria del hotel, los demandantes señalaron que la información utilizada para preparar ese documento no fue generada por el señor Ortiz Acevedo y que éste no conocía personalmente la información financiera y los números suplidos por el Departamento de Finanzas y utilizados para preparar el informe. Ello, según los demandantes,

---

[6] Notamos que aunque fueron preparados con posterioridad, algunos presentan los estados financieros anteriores a las cesantías. Tales son los estados financieros de 2007 y 2008.

[7] Los demandantes citaron el caso Srio. del Trabajo v. J.C. Penney Co., Inc., 119 D.P.R. 660 (1987) en la siguiente porción:

> No debe perderse de vista que las razones para el despido de un empleado, se supone, existan con anterioridad a que ocurra el mismo. Siendo ello así, resulta absurdo que se le permita a un patrono que enmiende su contestación a la querella para adicionar una nueva defensa afirmativa cuando la misma, repetimos, no sólo se supone que existiera desde antes del despido sino que el patrono debía conocerla al ordenar el mismo. Id., págs. 669-670.

sería prueba de referencia. Adicionalmente, el análisis relativo a los números fue realizado por el señor Jorge Reyes por medio de información que le fue provista por otras fuentes. Por ello, este documento carecía de confiabilidad y les impedía contrainterrogar para conocer quién preparó los estados financieros.

En lo que atañe a la declaración jurada del señor Ortiz Acevedo, los demandantes arguyeron que lo relativo a las reuniones que se llevaron a cabo por el Comité en cuanto a lo allí discutido era prueba de referencia inadmisible, sobre todo cuando no existían documentos admisibles para corroborar lo expresado. En tal sentido, los demandantes destacaron que el señor Ortiz Acevedo era director de recursos humanos y sus funciones no tenían que ver con las reservaciones, actividades y proyecciones del Hotel. A su vez, los demandantes señalaron como fallas de la declaración jurada del señor Ortiz, entre otras: (1) que la encomienda del gerente, Mark Stevenson, era prueba de referencia; (2) que el modelo de subcontratación de la industria hotelera para el 2008 no hacía alusión específica a otros hoteles que estuviesen adoptándolo.

El 24 de enero de 2013, los demandantes presentaron un documento adicional para abundar en su oposición a la sentencia sumaria sobre los argumentos relacionados con la Ley 80 y la Ley 115. En esta moción los demandantes señalaron que el Hotel no tuvo pérdidas, conforme a sus propios informes financieros. Resaltaron que para el año 2008 Wyndham reportó ganancias de $9,068,568 y para el año siguiente de $4,684,254. Además resaltaron que todos los demandantes no recibían ingresos si no eran llamados a trabajar y que el pago a un contratista independiente que realizara las labores de los demandantes era

mayor que el de los empleados despedidos. Según los empleados, el Hotel contaba con alternativas menos onerosas, tales como reducirles beneficios, hacerles un ajuste salarial, o recontratarlos. Por tanto, según éstos, la decisión de despedirlos fue una arbitraria, caprichosa, de mala fe y contraria a derecho. Para los demandantes, la mala fe se manifiesta al aceptar el Hotel una cláusula en el contrato con CTS para que esta compañía no pudiera contratar a ninguno de los demandantes durante los primeros seis meses, a pesar de que al despedirlos Wyndham les representó que tendrían esa opción. A su vez, los demandantes apuntaron que las cesantías no se hicieron lógica y coherentemente, porque no se despidió masivamente a otro personal del Hotel.

Los demandantes también alegaron que Wyndham no respetó el Artículo 3 de la Ley 80 al no dar preferencia por orden de antigüedad a los empleados cesanteados dentro del período de seis meses que dispone la ley. Lo anterior estaba relacionado con la alegación de que el Hotel continuó llevando a cabo las actividades en las que se empleaban a los demandantes y empleó a personas mediante CTS, con ese propósito:

> El hecho de que haya contratado a ese personal a través de un tercero, es decir, a través de otra compañía, es inmaterial bajo el Artículo 3 de la ley 80 ya que la ley no distingue ni hace una excepción para cuando la forma de empleo es a través del empleo directo o de contratistas independientes, y además, en su propio análisis para dar curso a los despidos, la parte demandada contempló la retención de los empleados despedidos con una reducción de sus beneficios económicos y además retuvo a los capitanes precisamente con una reducción de sus beneficios económicos. Eso lo pudo haber hecho con los demandantes y al no hacerlo la irrazonabilidad de la decisión es evidente.[8]

[8] Véase la página 214 del apéndice de la apelación.

Adicionalmente, los demandantes plantearon que el Hotel no tenía un sistema *bona fide* de clasificación de empleo, ya que se les requería llevar a cabo otras tareas. En la alternativa apuntaron que tal hecho (si el hotel tenía un sistema de clasificación), estaba en controversia. Aun así, reiteraron que el Hotel no respetó el criterio de antigüedad.

En cuanto a la alegación por represalia, los demandantes insistieron en que, a lo sumo, existía una controversia de hechos referente a los planteamientos expuestos por el Hotel. Catalogaron de sospechoso el contrato con CTS y la no contratación de los empleados despedidos. Sobre el argumento de que la Ley 115 no protegía a los empleados después de cesanteados, los demandantes negaron tal alcance de la Ley 115 y puntualizaron que la relación entre empleado y patrono no culminaba con el despido, sino que continuaba por un período adicional de 6 meses, de conformidad con el Artículo 3 de la Ley 80. Subrayaron también que la firma del aludido acuerdo y relevo de responsabilidad estaba viciado porque se le había representado que serían recontratados por CTS y esto no sucedió.

Con respecto a la causa de acción por interferencia torticera con una relación contractual, los demandantes aceptaron que no había una relación contractual entre ellos y CTS, pero que subsistía una controversia de hechos en torno a si verdaderamente CTS le impuso al Hotel la cláusula de no contratación de los empleados despedidos, en vista de que, según alegaron, Wyndham contemplaba esa alternativa en el *outsourcing review* que preparó para justificar los despidos. También, según los demandantes, estaba en controversia el hecho de quién seleccionaba el personal a ser reclamado, si CTS o Wyndham.

En cuanto a la causa de acción por la WARN, como ya adelantamos, los demandantes desistieron de la misma. De igual forma se desistió en cuanto a la codemandante Johanna Pacheco Berríos. Los demandantes a su vez sometieron en un documento separado una relación de los hechos en apoyo a su oposición. Éstos estaban sustentados en declaraciones juradas de empleados, el contrato de Wyndham y CTS, una deposición y otros documentos pertinentes que constan en el récord.

El 5 de diciembre de 2013, notificada el 8 de enero de 2014, el TPI dictó sentencia parcial. Adoptó como determinaciones de hecho gran parte de los propuestos por Wyndham, y finalmente, desestimó las causas de acción al amparo de la Ley 115, del Artículo 1802 por interferencia torticera con una relación contractual, y la de los Artículos 1 y 3 de la Ley 80. El TPI también dio por desistida sin perjuicio a la codemandante Johanna Pacheco y también dio por desistida la causa de acción basada en WARN. Sin embargo, dejó pendiente la causa de acción al amparo del Artículo 3 de la Ley 80 en lo que respecta al alegado incumplimiento con el reempleo de los trabajadores despedidos.

En cuanto a la causa de acción por represalias en el empleo, el foro de instancia concluyó que los demandantes no establecieron un caso *prima facie* de esta causa de acción. Según el Tribunal, no lograron establecer un nexo causal entre la participación como demandantes en acciones judiciales anteriores en contra de Wyndham, las que se remontaban al 2004 y las cesantías cuatro años más tarde, en diciembre de 2008: "[e]l transcurso de tanto tiempo entre la presentación de las demandas en el 2004 y el despido de los demandantes en diciembre de 2008 derrota

cualquier argumento de nexo causal basado en proximidad temporal."[9]

De igual forma, el TPI concluyó que los demandantes no lograron establecer que las medidas de reducción de costos, que incluyeron sus despidos, fueron un pretexto para ocultar un ánimo de represalia por parte del Hotel. Ello, pues Wyndham eliminó 38 posiciones en la División de Banquetes, 40 en Transportación y despidió personal gerencial, administrativo y no exento en otras divisiones del Hotel. En otras palabras, los demandantes no fueron los únicos; sobre 60 empleados fueron adicionalmente despedidos el 1 de diciembre de 2008. Asimismo, el Hotel mantuvo y no despidió a otros empleados de la División de Banquetes (los capitanes), los que también figuraron como reclamantes en las demandas en el TPI de Fajardo en el 2004. Tampoco se manifestó una actitud antagonista en contra de los demandantes desde la presentación de esa querella hasta los despidos en el 2008. Adicionalmente, en el 2010, cuando Wyndham desistió de contratar con las agencias de empleo temporero, contrató a siete personas que figuraron como reclamantes en las referidas demandas y que también figuraban como codemandantes en este pleito: "[e]ste hecho termina de derrotar cualquier alegación de ánimo represivo del Hotel que motivara las terminaciones de empleo."[10] Asimismo, al entender del TPI, el rechazo de los demandantes a aceptar un acuerdo de transacción era un incidente procesal que no constituía una actividad de las protegidas bajo la Ley 115.

---

[9] Véase la página 372 del apéndice de la apelación.

[10] Véase la página 373 del apéndice de la apelación.

El foro de instancia enfatizó que Wyndham demostró que el despido de los demandantes estuvo estrictamente basado en razones legítimas y no discriminatorias:

> Según las determinaciones de hecho de este Tribunal, los despidos formaron parte de una reorganización, reestructuración y medidas de reducción de costos adoptadas por Wyndham para mitigar el impacto de mermas en las ganancias y ocupación proyectadas para el 2009. Esto no fue controvertido por evidencia admisible alguna por parte de los demandantes. De hecho, para mediados y finales del 2008, ya se habían registrado múltiples cancelaciones de actividades grupales, y se proyectaba una merma de 25,000 noches de ocupación en el 2009.[11]

El TPI sostuvo que ante el cuadro económico adverso, Wyndham se dio a la tarea de revisar cómo reducir costos y optó por implantar un plan de reorganización y reducción de personal con la proyección de que ello redundaría en un ahorro sustancial. A tales efectos, el señor Ortiz, gerente de recursos humanos del Hotel, junto al señor Reyes, analizó la opción de subcontratar el personal de banquetes. Rindió un informe en el que se detalló que tal opción conllevaría un ahorro estimado de $676,000 para el 2009. En ese mismo informe el señor Ortiz y el señor Reyes recomendaron un cambio en el método de compensación de los capitanes de banquetes. A su vez, se recomendó en otro informe la eliminación de los puestos regulares en Transportación y la subcontratación de personal por medio de una compañía externa. Estas y otras recomendaciones fueron implantadas y resultaron en la eliminación de 102 posiciones en todo el Hotel.

El TPI aclaró que no era requisito de ley que un patrono demostrara que sus proyecciones de merma de negocios en efecto

[11] Véase la página 374 del apéndice de la apelación.

se materializaran. No obstante, el TPI enfatizó que Wyndham sí tuvo mermas y pérdidas:

> Los estados financieros auditados del Hotel reflejan mermas en el negocio y pérdidas millonarias en el período de tiempo relevante a este caso. A manera de ejemplo, en los años 2008, 2009 y 2010, Wyndham reportó en sus estados financieros consolidados pérdidas netas de $6,603,085.00, $6,550,799.00, y $66,333,092.00, respectivamente. Por otro lado, el Departamento de *Food & Beverage* completo, al cual pertenece la división de Banquetes, tuvo una merma en sus ingresos de $23,101,486 en el 2008, a $16,030,076 en el 2009, equivalente a una reducción en los ingresos de $7,071,410, o aproximadamente un 30.6%. Concluimos, que la parte demandante no proveyó evidencia alguna que refutara estas estadísticas.[12]

En cuanto a las alegaciones relacionadas con las alegadas instrucciones que Wyndham le impartió a CTS para que no contrataran a ninguno de los empleados cesanteados, el foro primario determinó que éstas carecían de mérito. Ello basado en que la Ley 115 no ampara reclamaciones basadas en alegadas acciones adversas ocurridas después de terminada la relación de empleo.

En lo que se refiere específicamente a la alegación de despido injustificado, el TPI indicó que las cesantías no fueron producto de capricho alguno, sino que estaban vinculadas con la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa. Lo anterior, puesto que Wyndham experimentaba una merma en su negocio y ante ello tomó acciones para reducir sus costos y posibles pérdidas. Según el TPI, tales acciones caían dentro del marco de la Ley 80 como justa causa para el despido.

Acerca de la alegación de los demandantes de que los despidos no siguieron el criterio estricto de antigüedad, el TPI subrayó que todas las posiciones de *Banquet Houseperson/Setup*,

---

[12] Véase la página 375 del apéndice de la apelación.

Banquet Server y *Banquet Bartender* de la División de Banquetes fueron eliminadas el 1 de diciembre de 2008, por lo que Wyndham no estaba obligado a hacer retención preferente por antigüedad. Según el TPI, los hechos incontrovertidos demostraban que las funciones antes indicadas fueron subcontratadas por el Hotel en el 2009 y gran parte del 2010. Además, la División de Banquetes operaba de manera independiente a otras divisiones. Debido a ello, el Hotel no tenía que restituir a los demandantes, ni hacer un *recall* cuando llegaron las requisiciones para puestos en los restaurantes *fine dining*. Sin embargo, el TPI dejó viva una causa de acción relacionado con este extremo:

> […] cabe destacar que en este caso el hotel se vio obligado a contratar, a través de una compañía de empleos temporeros personal que sirvieran los banquetes, es decir con el mismo puesto ocupacional o para realizar las mismas tareas, a pesar de que estos puestos ya no serían regulares. Conforme al artículo 3 de la Ley 80 antes citado, se dará preferencia a los empleados despedidos en el caso en que el patrono tenga la necesidad de emplear a una persona en labores iguales o similares a las desempeñadas. En este caso no ocurrió así o al menos tenemos duda en cuanto al particular por lo que no procede que se desestime esta causa de acción.[13]

Por otro lado y en cuanto a la causa de acción por interferencia contractual, el foro de instancia concluyó que los demandantes no tenían en vigor un contrato de empleo con CTS, por lo que no existía un contrato con el cual Wyndham podía interferir, además de que la mera expectativa no bastaba para que prosperara esta causa de acción. En cuanto al contrato propiamente, el TPI indicó que existía testimonio incontrovertido de terceras partes que evidenciaba que fue CTS, por interés propio y sin instrucciones o influencias de Wyndham, quien insistió en que se incluyera una cláusula a los efectos de que no iba a contratar a

[13] Véase la página 380 del apéndice de la apelación.

exempleados regulares de Wyndham para asignaciones temporeras en el Hotel: “el testimonio del representante de CTS que negoció el contrato, el Sr. Oscar Pagán, refleja que la razón de CTS para incluir dicha cláusula nada tenía que ver con Wyndham, a decir, su interés de proteger a CTS de una posible reclamación de patrono sucesor.”[14]

Tanto Wyndham como los empleados demandantes solicitaron oportunamente la reconsideración de la sentencia parcial. El 24 de marzo de 2014, notificada el 26 de ese mismo mes, el TPI denegó la solicitud de reconsideración de los demandantes. Ahora bien, en atención a la solicitud de reconsideración de Wyndham, el 12 de junio, notificada el 17 de junio de 2014, el foro de instancia dictó sentencia en reconsideración y desestimó por completo los reclamos de los demandantes. Es decir, reconsideró su posición relacionada con mantener la reclamación relativa al deber de reempleo. A su vez consignó que dejaba inalterados los pronunciamientos de la sentencia original con respecto a las demás controversias. El foro de instancia concluyó que de las determinaciones de hechos de la sentencia original, adoptadas a su sentencia en reconsideración, se estableció que Wyndham no empleó dentro de los 6 meses siguientes al despido, a persona alguna dentro de la clasificación ocupacional de los demandantes. Señaló que,

> [e]n el caso de autos, Wyndham era a quien único le recaía la obligación de reemplear a los empleados despedidos, pero solamente si dentro de los 6 meses siguientes a sus despidos se veía en la necesidad de re-abrir los puestos regulares que había eliminado. A tenor con lo anterior, toda vez que Wyndham no empleó a tiempo indeterminado a persona alguna en la clasificación ocupacional que ocupaban los

[14] Véase la página 381 del apéndice de la apelación.

> demandantes, nunca se activó el requisito de re-empleo dispuesto en el Artículo 3 de la Ley 80.
>
> Somos además de la opinión, en reconsideración, que dicha obligación no le es extensiva, ya sea directa o indirectamente, a una compañía tercera e independiente, subcontratada válidamente para ocuparse de brindar servicios temporeros en labores que anteriormente brindaban los demandantes como empleados regulares de la parte demandada.
>
> […] Tampoco se le puede imponer a Wyndham, en vista de que continuaría necesitando por periodos temporeros los servicios antes realizados por los demandantes, el deber de re-contratarlos directamente como "contratistas independientes" o "empleados temporeros" luego de cesanteados. Esto está completamente fuera de los contornos de la Ley 80.[15]

Insatisfechos, los empleados demandantes presentaron el escrito de apelación que nos ocupa.[16] Los empleados demandantes les imputaron al TPI cometer los siguientes seis errores:

> **[…] DICTAR SENTENCIA SUMARIA A FAVOR DEL PATRONO PARA JUSTIFICAR EL DESPIDO POR RAZONES ECONÓMICAS HACIENDO USO DE PRUEBA INADMISIBLE EN VIOLACIÓN A LA REGLA 36.3 DE PROCEDIMIENTO CIVIL DE PUERTO RICO.**
>
> **[…] HONRAR LOS ACUERDOS DE SEPARACIÓN Y RELEVO SUSCRITOS POR ALGUNOS DE LOS QUERELLANTES.**
>
> **[…] RESOLVER QUE UNOS DESPIDOS POR ALEGADAS RAZONES ECONÓMICAS ESTABAN JUSTIFICADOS CUANDO EL PATRONO NO CUMPLIÓ CON LAS DISPOSICIONES DEL ARTÍCULO 3 DE LA LEY 80.**
>
> **[…] RESOLVER QUE UNOS DESPIDOS POR ALEGADAS RAZONES ECONÓMICAS ESTABAN JUSTIFICADOS CUANDO EL PATRONO NO CUMPLIÓ CON LAS DISPOSICIONES DEL ARTÍCULO 3 DE LA LEY 80 AL OBRAR DE MALA FE Y NO RECONTRATAR A LOS QUERELLANTES O**

---

[15] Véase las páginas 466-467 del apéndice de la apelación.

[16] En la nota al calce 1 de su alegato Wyndham señala que la sentencia sumaria parcial originalmente dictada advino final y firme, porque a los apelantes le fue denegada su reconsideración y nunca apelaron en tiempo esa denegación. Los apelados no tienen razón. Ante el TPI se presentaron dos reconsideraciones. Una fue denegada y la otra quedó pendiente. Luego de que el foro de instancia resolviera la última es que los apelantes, correcta y oportunamente, acudieron ante este Foro. No puede ser de otra forma. La propia Regla 47 de Procedimiento Civil dispone la interrupción automática de todo término una vez se presenta una moción de este tipo. 32 L.P.R.A. Ap. V. Esa interrupción perderá su efecto luego de que se archive en autos copia de la notificación de la resolución resolviendo toda moción de reconsideración pendiente. Id.

MANTENERLOS EMPLEADOS A PESAR DE QUE TENÍA LA NECESIDAD DE ELLO.

[…] RESOLVER QUE UNOS DESPIDOS POR ALEGADAS RAZONES ECONÓMICAS ESTABAN JUSTIFICADOS CUANDO EL PATRONO NO CUMPLIÓ CON LAS DISPOSICIONES DEL ARTÍCULO 3 DE LA LEY 80 RELATIVAS A LOS DESPIDOS POR ANTIGÜEDAD Y A RECONTRATACIÓN Y PORQUE COMO MÍNIMO EXISTÍA UNA CONTROVERSIA DE HECHOS EN CUANTO A SU CUMPLIMIENTO.

[…] DESESTIMAR LA RECLAMACIÓN SOBRE REPRESALIAS EN TANTO Y EN CUANTO EXISTÍA UNA CONTROVERSIA DE HECHOS EN LO RELATIVO A LA MOTIVACIÓN DEL PATRONO Y EN TANTO Y EN CUANTO SI EL DESPIDO FUE INJUSTIFICADO Y NO CONTABA CON PRUEBA PARA JUSTIFICAR EL MISMO NO PODÍA REBATIR LA PRESUNCIÓN DE LA LEY.

Oportunamente, Wyndham sometió su alegato en oposición.

II

-A-

Con frecuencia el Tribunal Supremo ha enfatizado la utilidad de la sentencia sumaria para descongestionar los calendarios judiciales y resolver definitivamente los pleitos. Const. José Carro v. Mun. Dorado, 186 D.P.R. 113, 128 (2012); Pilot Life Ins. Co. v. Crespo Martínez, 136 D.P.R. 624, 632 (1994); Padín v. Rossi, 100 D.P.R. 259, 263 (1971). Sin embargo, la rapidez en la adjudicación que provee este mecanismo no puede colocarse por encima de los fines de la justicia. Véase, Roth v. Lugo, 87 D.P.R. 386, 392 (1963). El dictamen sumario está reservado para casos claros, en los que los tribunales estén convencidos de que un juicio plenario resultaría innecesario. PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co., 136 D.P.R. 881, 913 (1994).

Para que proceda dictar sentencia sumaria la parte promovente debe fijar su derecho con claridad y tiene que demostrar que no existe controversia real y sustancial sobre algún

hecho material y pertinente o sobre algún componente de la causa de acción. Ramos Pérez v. Univisión, 178 D.P.R. 200, 213 (2010); González Aristud v. Hosp. Pavía, 168 D.P.R. 127, 137 (2006). Un hecho material es "aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo al derecho sustantivo aplicable." Abrams Rivera v. E.L.A., 178 D.P.R. 914, 932 (2010). Existe una controversia real "cuando la prueba ante el tribunal es de tal naturaleza que un juzgador racional de los hechos podría resolver a favor de la parte promovida." Ramos Pérez v. Univisión, *supra*, pág. 214. Cuando surja duda sobre la existencia de una controversia de esa naturaleza "ésta debe resolverse contra la parte que solicita la sentencia sumaria." Corp. Presiding Bishop CJC of LDS v. Purcell, 117 D.P.R. 714, 720 (1986); véase, Mgmt. Adm. Servs. Corp. v. E.L.A., 152 D.P.R. 599, 610 (2000).

Al examinar una solicitud de sentencia sumaria, el tribunal deberá analizar tanto los documentos que acompañan la moción, como los adjuntos a la oposición. PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co., *supra*, pág. 913. Incluso, se deben considerar todos los documentos en autos de los cuales surjan admisiones hechas por las partes, sean o no parte de la solicitud de sentencia sumaria. Const. José Carro v. Mun. Dorado, *supra*, pág. 130; Padín v. Rossi, *supra*, 264. Valga señalar, además, que las deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas en unión a las declaraciones juradas, si las hubiere, presentados por las partes en apoyo de su contención, deben ser admisibles en evidencia en un juicio plenario. Carpets & Rugs v. Tropical Reps, 175 D.P.R. 614, 637 (2009). En este aspecto, cuando la moción de sentencia sumaria venga sustentada con declaraciones juradas o con otra prueba y documentos, la parte que se opone no puede descansar

en meras alegaciones y aseveraciones generales, sino que tiene que demostrar que existe una controversia real y sustancial que debe dilucidarse en un juicio. 32 L.P.R.A. Ap. V, R. 36.3 (c); véase, Ramos Pérez v. Univisión Puerto Rico, Inc., *supra*, págs. 225-226. Si la parte no lo hace, se arriesga a que, si en derecho procediere, se acoja la solicitud de sentencia sumaria: "[d]e no hacerlo así, se dictará la sentencia sumaria en su contra, si procede." 32 L.P.R.A. Ap. V, R. 36.3 (c); E.L.A. v. Cole, 164 D.P.R. 608, 626 (2005); Luan Invest. Corp.. v. Rexach Const. Co., 152 D.P.R. 652, 665-666 (2000).

No es aconsejable utilizar el mecanismo sumario en asuntos en los que existan controversias sobre elementos subjetivos de intención, propósitos mentales, negligencia o cuando el factor de la credibilidad sea uno esencial. Carpets & Rugs v. Tropical Reps, *supra*, 638; Piñero v. A.A.A., 146 D.P.R. 890, 904 (1998); Soto v. Hotel Caribe Hilton, 137 D.P.R. 294, 301 (1994). Si un tribunal establece que no es procedente dictar sentencia sumaria por estar envueltos elementos subjetivos o de credibilidad, debe entonces cerciorarse de que estos elementos "sean un ingrediente esencial en la resolución de la controversia ante su consideración." Carpets & Rugs v. Tropical Reps, *supra*, pág. 638.

Por último, en relación con los hechos que no están en controversia, un tribunal apelativo está en igual posición que el foro de instancia. Carpets & Rugs v. Tropical Reps, *supra*, pág. 621, nota al calce número 1. En otras palabras, este foro apelativo utiliza los mismos criterios que el TPI al momento de determinar si procede un dictamen sumario, si bien con cierta limitación:

> Aunque un Tribunal Apelativo debe utilizar los mismos criterios que el Tribunal sentenciador al determinar si procede dictar sentencia sumaria, está

> limitado de dos maneras: sólo puede considerar los documentos que se presentaron ante el foro de primera instancia. Las partes no pueden añadir en apelación exhibits, deposiciones o affidávits que no fueron presentadas oportunamente en el foro de primera instancia, ni pueden esbozar teorías nuevas o esgrimir asuntos nuevos por primera vez ante el foro apelativo. El Tribunal Apelativo sólo puede determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos materiales y si el derechos se aplicó de forma correcta. J. Cuevas Segarra, Tratado de Derecho Procesal Civil, 2011, 2da ed. Tomo III, Publicaciones JTS, pág. 1042; Vera v. Dr. Bravo, 161 D.P.R. 308, 334 (2004).

Recientemente, 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 v. J.F. Montalvo, 189 D.P.R. 414 (2013); (6) debe exponer los hechos materiales controvertidos y los incontrovertidos si lo hubiese; 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.

-B-

Nuestro ordenamiento laboral no contiene una prohibición absoluta al despido de un empleado. Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1975, según enmendada, 29 L.P.R.A. sec. 185 (a) *et seq.*, conocida como la Ley de Despido Injustificado; Santiago v. Kodak

Caribbean, Ltd., 129 D.P.R. 763, 775 (1992); R. N. Delgado Zayas, Apuntes para el estudio de la legislación protectora del trabajo en el derecho laboral puertorriqueño, Ramallo Bros. Printing, Inc., San Juan, Puerto Rico, 2005, pág. 115. Lo que prohíbe la ley es el despido de un empleado sin causa o motivo que lo justifique. Véase, Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada, 137 D.P.R. 643 (1994).[17]

En lo concerniente, el Artículo 2 de la Ley 80 establece seis circunstancias en las que se considerará justificado el despido de un trabajador. Las primeras tres tienen que ver directamente con el empleado y su conducta o desempeño laboral y las últimas tres con la administración de la empresa. Las que son pertinentes a este caso son las relacionadas a la marcha del negocio. Estas razones justificativas de despido son:

> (d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. […]
>
> (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. 29 L.P.R.A. sec. 185b.

Además, a renglón seguido, el Artículo 2 dispone que: "[n]o se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal

---

[17] Existe un interés apremiante por parte del Estado en regular las relaciones obrero-patronales. Ese interés está enfocado en proteger a la parte más débil en esta relación, que es, por lo general, el trabajador. Véase, Orsini García v. Srio. de Hacienda, 177 D.P.R. 596, 618 (2009). En estos tipos de casos están en pugna, principalmente, dos intereses disímiles: "por un lado, el interés del empleado en conservar su trabajo y, por el otro, el derecho que tiene el patrono de determinar cuáles recursos, humanos y materiales, formarán parte de su negocio. De esta realidad, en la que se confrontan dos fuerzas, una dirigida a proteger la permanencia de la relación obrero y empleador, y otra a flexibilizar la ruptura del contrato de trabajo, surge la necesidad de intervención estatal para lograr la estabilidad del empleo." Id.

funcionamiento del establecimiento." Id. Las circunstancias antes indicadas "están relacionadas a actuaciones del patrono dirigidas a la administración de su negocio, y principalmente se presentan por razones de índole económica que surgen según la operación diaria de las empresas." Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 D.P.R. 364, 376 (2001).

Se ha resuelto que un patrono puede modificar su manera de hacer negocios –según provisto en el Artículo 2 (e)– siempre que responda a una reestructuración *bona fide*. SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, *supra*, pág. 426. Por ejemplo, puede hacer frente a problemas financieros o de competitividad mediante la eliminación de plazas, la creación de otras nuevas o la fusión con algunas ya existentes. Id. De forma similar puede suceder cuando la razón es la definida en el inciso (f). No obstante, esta disposición "no pretende que toda merma en ventas o ganancias se traduzca en justa causa para el despido" y solamente aplicará "a aquellas situaciones en las cuales la aludida disminución sea una sustancial al punto que atente contra la continuidad de la empresa." Id. A lo anterior se añade, a modo general, el rechazo a "actuaciones sin fundamento que no vayan dirigidas a atender asuntos concernientes al bienestar de la gestión empresarial y a la salud fiscal de la empresa." Id., pág. 427. Tal proceder se entenderá como injustificado.

Por otra parte, conforme el Artículo 11 de la Ley 80, compete al patrono demostrar que el despido estuvo justificado. 29 L.P.R.A. sec. 185k (a). Es decir, la referida legislación laboral crea una presunción excepcional de que el despido de un empleado fue sin justa causa, por lo que en primer orden le corresponde al patrono –mediante preponderancia de la prueba– demostrar la justa causa para prescindir de los servicios del empleado. 29 L.P.R.A. sec.

185k; Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co., 180 D.P.R. 894, 906-907 (2011); Rivera v. Pan Pepín, *supra*, pág. 690; Díaz v. Wyndham Hotel Corp., *supra*, pág. 379. Una vez probados los hechos que dan base a la activación de la presunción, cambia el peso de la prueba, de forma que la otra parte tendrá la obligación de persuadir al juzgador sobre lo contrario:

> […] una vez activada la presunción ordenada por ley, la parte contra quien se emplea tiene el deber de presentar prueba para rebatir la presunción y dicha evidencia debe, además, persuadir al juzgador. De lo contrario, el hecho presumido sobrevive. A ello nos referimos cuando caracterizamos las presunciones en el área civil como fuertes. Como nos dice el profesor Chiesa Aponte, "[n]o se trata sólo de la carga de presentar evidencia, sino también de que la evidencia sea de [tal calidad] que persuada al juzgador [o juzgadora] de que lo más probable es la falsedad del hecho presumido."
>
> Nuestra jurisprudencia ha recogido estos principios fundamentales. Hemos resuelto que la mera alegación de un hecho básico, sin haberlo establecido debidamente, no activa una presunción que permita la inferencia de un hecho presumido. Un demandante tiene la obligación de aportar prueba que establezca los hechos básicos que den lugar a la presunción. De otra manera, no sería posible ni razonable exigirle al demandado que derrote una presunción sostenida solamente por una alegación. De esa forma, la validez de la presunción dependerá inexorablemente de la existencia de unos hechos básicos debidamente probados y su relación racional con el hecho presumido.
>
> […] Si se logra activar la presunción y la evidencia que presenta el patrono no la derrota, la presunción sobrevive y prevalece el obrero. Pero, para establecer el hecho base que da vida a la presunción, el trabajador tiene que probarlo al amparo de la citada Regla 110. Solamente tiene el peso de la prueba *en cuanto al establecimiento del hecho básico*. En lo demás, entiéndase la disposición final del pleito una vez se activa la presunción, la carga probatoria es del patrono. Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co., *supra*, págs. 911 y 912, (citas y notas al calce omitidas).

III

Los apelantes esgrimen diversos argumentos dirigidos a atacar (1) la prueba utilizada para dictar sentencia sumaria, (2) las razones planteadas por Wyndham para cesantearlos, (3) el alegado incumplimiento con la norma de despidos por orden de antigüedad, (4) la negación del Hotel a recontratarlos dentro del período de seis meses luego del despedido, y (5) el despido como acto de represalia. Ninguno de estos argumentos nos persuade de alterar el dictamen apelado.

-A-

Como esbozamos, si el despido de los empleados apelantes se debió a algunas de las circunstancias establecidas en el Artículo 2 de la Ley 80, particularmente los incisos (e) y (f), las cesantías encuentran justificación legal. Frente a ello, el patrono debía demostrar que tales cesantías respondieron a razones *bona fide,* como por ejemplo, relacionados con el modo de hacer negocios y su ordenada marcha administrativa. Es importante señalar que el hecho de que se trate de reclamaciones laborales no impide al tribunal disponer del caso mediante el mecanismo de sentencia sumaria siempre que no existan controversias materiales de hechos esenciales. Ramos Pérez v. Univision, *supra*, pág. 223.

En primer orden, los apelantes atacan la prueba en la que el TPI descansó para determinar la justificación de los despidos. El foro de instancia concluyó que las cesantías no fueron efectuadas con ánimo caprichoso y que, en cambio, formaron parte de una reorganización, reestructuración, y de un plan de medidas para reducir costos a fin de mitigar la merma proyectada en las ganancias del Hotel.

Específicamente, los apelantes arguyen que los testimonios del señor Ortiz Acevedo y del señor Aponte Toste, prestados

mediante sus respectivas declaraciones juradas, son inadmisibles. Sostienen, además, que la siguiente evidencia aportada en el descubrimiento de prueba y utilizada por el TPI es igualmente inadmisible: (1) el *Consolidated Financial Statement* de diciembre de 2009; (2) el Estado Financiero Auditado para los años 2007-2008, preparado por KPMG LLP y cuya fecha es de 6 de abril de 2009; (3) el Estado Financiero Auditado del año 2009 preparado por Deloitte & Touche LLP el 4 de junio de 2010; (4) el Estado Financiero Auditado para el año 2010 provisto por Deloitte & Touche, con fecha de 29 de julio de 2011; y (5) el *Outsourcing Overview* preparado por el señor Ortiz y el señor Reyes. Evidentemente se trata de prueba muy relevante, porque para poder justificar el despido al amparo de las modalidades (e) o (f) del Artículo 2, "el patrono debe presentar evidencia acreditativa del plan de reorganización implantado, así como su utilidad, o de la alegada disminución en la producción, ventas o ganancias, según corresponda." SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, *supra*, pág. 427.

Al argumentar este error los apelantes insisten en que Wyndham no logró establecer que con anterioridad a la situación financiera que justificaba la reorganización que obligó el despido de los empleados. Ello dado que los reportes financieros aludidos fueron preparados con posterioridad a las cesantías.

Sabemos que esa prueba tiene la importante finalidad de demostrar la situación financiera que el Hotel enfrentaba o anticipaba que ocurriría próximamente mediante otros indicadores o información. Evidenciaba que la razón para los despidos era real y no un mera excusa o pretexto. Esto es, que no se trataba de cesantías injustificadas y caprichosas, sino las razones que explican

la reorganización. Nótese, además, que tal información no es la única que existe en el récord para sustentar este asunto.

De otra parte, los estados financieros no constituyen prueba de referencia inadmisible. Estos son admisibles bajo la excepción a la regla de prueba de referencia contemplada en el inciso (F) de la Regla 805 de las Reglas de Evidencia. En ella se dispone:

> Aun cuando la persona declarante esté disponible como testigo, una declaración no estará sujeta a la regla general de exclusión de prueba de referencia en las siguientes circunstancias:
>
> > […] (F) *Récords de actividades que se realizan con regularidad*: Un escrito, informe, récord, memorando o compilación de datos -en cualquier forma- relativo a actos, sucesos, condiciones, opiniones o diagnósticos que se hayan preparado en o cerca del momento en que éstos surgieron, por una persona que tiene conocimiento de dichos asuntos, o mediante información transmitida por ésta, si dichos récords se efectuaron en el curso de una actividad de negocios realizada con regularidad, y si la preparación de dicho escrito, informe, récord, memorando o compilación de datos se hizo en el curso regular de dicha actividad de negocio, según lo demuestre el testimonio de su custodio o de alguna otra persona testigo cualificada, **o según se demuestre mediante una certificación que cumpla con las disposiciones de la Regla 902(k) o con algún estatuto que permita dicha certificación, a menos que la fuente de información, el método o las circunstancias de su preparación inspiren falta de confiabilidad**. […] 32 L.P.R.A. Ap. VI, (énfasis suplido).

Como sabemos, ya no es absolutamente necesario el testimonio del custodio de unos récords u otro testigo que declare para autenticar los mismos y explicar el momento y método de su preparación. E. L. Chiesa, Reglas de Evidencia de Puerto Rico 2009, San Juan, Publicaciones JTS, pág. 261. Tal testimonio podrá sustituirse por una certificación que cumpla con las disposiciones de la Regla 902 (K), la cual establece lo siguiente:

> No se requerirá evidencia extrínseca de autenticación como condición previa a la admisibilidad de:
>
> […] (K) *Récords certificados de actividades que se realizan con regularidad*
>
> El original o un duplicado de un récord de actividades que se realizan con regularidad dentro de la jurisdicción del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y los Estados Unidos de América, el cual sería admisible conforme a la Regla 805 (F), si se acompaña de una declaración jurada de la persona a cargo de su custodia o de alguna otra persona cualificada, que certifique que dicho récord:
>
> (1) se preparó en o cerca del momento en que ocurrieron los sucesos o las actividades mencionadas por una persona que tiene conocimiento de dichos asuntos, o mediante información transmitida por ésta;
>
> (2) se llevó a cabo en el curso de la actividad realizada con regularidad, y
>
> (3) se preparó como una práctica regular de dicha actividad.
>
> La parte que se proponga someter un récord como evidencia, conforme a lo dispuesto en este inciso, tendrá que notificar por escrito su intención a todas las partes contrarias. Además, tendrá que tener el récord y la declaración jurada disponibles para inspección con suficiente antelación a su presentación como evidencia a fin de brindar a la parte contraria una oportunidad justa para refutarlos. 32 L.P.R.A. Ap. VI.

Para introducir los estados financieros en evidencia, Wyndham utilizó la declaración jurada del contralor del Hotel, el señor Héctor Aponte Toste. En ella éste detalló, entre otras cosas, que trabajaba para Wyndham desde el 27 de diciembre de 2011, que él es el custodio de los estados financieros auditados y que los mismos se prepararon rutinariamente, a base de los récords de contabilidad del Hotel.[18] Tales son las exigencias de la mencionada Regla 902 (K).

---

[18] Para una relación más detallada de la declaración jurada del señor Aponte Toste, véase las páginas 221 a la 223 del apéndice del recurso de apelación.

Los récords de los estados financieros en cuestión contienen una marcada confiabilidad. Surge en este caso que la información recopilada es importante para Wyndham más allá del contexto litigioso en el que se está usando. Considérese que se utiliza para someter la planilla de contribución sobre ingresos anual. También contiene información fáctica, con datos numéricos. No se trata meramente de una evaluación o análisis subjetivo en cuanto a tal información. De igual forma, los estados financieros son preparados por una compañía externa y experta en estos tipos de asuntos. De ahí que se trate de prueba que contiene suficientes garantías circunstanciales de confiabilidad que permite su admisibilidad como excepción a la Regla general de exclusión de prueba de referencia. Relacionado con el criterio de confiabilidad de los récords de negocio, el Tribunal Supremo ha expresado lo siguiente, lo que nos parece aplicable al asunto bajo consideración y a la vez notablemente persuasivo:

> Abona al elemento de la confiabilidad, primero, el propio incentivo que tiene el comerciante en la veracidad de sus records. La contabilidad es absolutamente indispensable al comerciante moderno. Sólo anotando en sus libros de forma precisa las operaciones que realiza, puede éste conocer exactamente la situación económica del negocio. Segundo, la regularidad y rutina con que se practica este tipo de asiento y el progresivo desarrollo y organización de la vida mercantil, garantizan la confiabilidad de estas anotaciones. Por último, el tráfico comercial se realiza en serie; unos actos van encadenados a otros. En estas circunstancias no resulta factible requerir la comparecencia del informante y de todos los que de una u otra manera intervienen en la cadena de información conducente al asiento en los records de negocio. Hato Rey Stationery v. E.L.A., 119 D.P.R. 129, 137-138 (1987).

Además, es un récord de negocio que no contiene declaraciones testimoniales, por lo que no existe propiamente un problema de

confrontación. Véase, E. L. Chiesa, Reglas de Evidencia de Puerto Rico 2009, San Juan, Publicaciones JTS, pág. 305.

Por todo lo anterior, los estados financieros son admisibles como récords de negocio, introducidos bajo la Regla 805 (F), conjuntamente con la Regla 902 (K) de las Reglas de Evidencia. Los planteamientos de los apelantes en cuanto a que el señor Aponte Toste no era el contador de Wyndham al momento de los despidos, ni era un contador público autorizado y que tampoco fue quien preparó los estados financieros, no justificaba, como cuestión de derecho, la exclusión de esa prueba a la luz de los fundamentos antes esbozados.

Quedó, en cambio, efectivamente demostrado que era custodio de estos documentos. Sin embargo, dada la confiabilidad de la que gozan estos récords, particularmente porque son utilizados anualmente para comprobar la buena marcha del negocio, no resulta estrictamente necesario que tuviera que testificar su custodio u otro testigo para su admisibilidad.[19]

Ahora bien, esta prueba, aisladamente, no justificaba de suyo los despidos. Como bien señalan los apelantes, las razones para las cesantías deben constar con anterioridad a la misma y tales estados financieros fueron preparados con posterioridad. No obstante, esa prueba sirve el propósito meritorio y pertinente de apoyar, fortalecer y hasta validar la información que se recopiló previo a los despidos, la que consta en un documento intitulado *Banquet Department outsourcing Review*. Asimismo, la controversia generada por los apelantes con respecto a ese documento tampoco nos persuade. Estos advierten que el señor Ortiz Acevedo admitió en una

[19] Consideramos, además, que el apelante ha tenido una oportunidad adecuada para refutar esta evidencia.

deposición que no fue quien lo redactó, sino el señor Jorge Reyes, y que también fue este último quien preparó el análisis de los cómputos que se hicieron con datos suplidos por el Departamento de Finanzas del Hotel. Según los apelantes, este cuadro de hechos imposibilitaba el uso de la declaración jurada del señor Ortiz Acevedo para validar la admisibilidad del el *Outsourcing Review*. En palabras de los apelantes:

> Se pretende hacer ver al Tribunal que Ortiz generó ese documento para sentar las bases de su admisibilidad. Pero como hemos visto del testimonio en su deposición, él no solamente carece de conocimiento personal sobre la información financiera y los números suplidos para preparar ese documento, números que corresponden a prueba de referencia y que él no corroboró, pero peor aún, por admisión propia, ni él redactó el documento ni preparó sus tablas, ni tampoco intervino directamente en el análisis relativo a dichos números, labor que fue llevada a cabo por Reyes. Las circunstancias a través de las cuales se preparó dicho documento y las admisiones de Ortiz claramente revelan que es un documento de pobre confiabilidad para ser admisible bajo cualquiera de las excepciones de la Regla de Prueba de Referencia, además de que por su origen y naturaleza y la forma en que ha sido ofrecida, impide el derecho de la parte demandante de contrainterrogar no solamente a quien verdaderamente preparó dicho documento, Reyes, pero también en torno al origen y uso del mismo a través del testimonio de algún testigo con verdadero conocimiento en torno a su preparación y sus fuentes de información.[20]

No tienen razón los apelantes. El *Outsourcing Review* es admisible en evidencia, a través de la declaración jurada del señor Ortiz Acevedo. Téngase en cuenta que desde el año 2003 hasta el 2011, éste ocupó puestos, como Asistente de Recursos Humanos y Director de Recursos Humanos, y para el 2008 fue miembro del Comité Ejecutivo del Hotel compuesto por varias personas encargadas de asegurar el buen funcionamiento gerencial y financiero. El señor Ortiz plasmó en su declaración jurada que en las reuniones llevadas a cabo por el Comité se discutió la

[20] Véase la página 20 del escrito de apelación.

preparación del presupuesto de Wyndham, así como las tendencias y proyecciones, y que en tales conferencias el Comité se percató de una propensión de bajas significativas en la ocupación y actividades grupales para el año 2009. Tales proyecciones eran cónsonas con las circunstancias y situación económica que se estaba desarrollando en el País.[21] El propio señor Ortiz, junto al señor Sam Baso y el señor Reyes fueron quienes recibieron la encomienda de diseñar estrategias para lograr economías en las distintas áreas del Hotel. Según surge de la aludida declaración jurada, tanto el señor Ortiz, como el señor Reyes contemplaron la subcontratación (*outsourcing*) del personal de banquetes. Aunque el señor Ortiz no redactó el *Outsourcing Review*, sí participó en la preparación de ese informe y, según declaró, discutió su contenido final con el señor Reyes. Téngase presente que este informe fue preparado por el propio personal del Hotel, con información provista por el Departamento de Finanzas y por miembros que formaban parte del Comité ejecutivo encargado de tomar las decisiones importantes.

De ahí que, el hecho de que el señor Ortiz Acevedo no redactara el *Outsourcing Review,* no lo hace por ello inadmisible. Más bien, las circunstancias antes relatadas permiten la utilización del *Outsourcing Review* como pues prueba en este caso, dada la participación y relación del señor Ortiz Acevedo con su contenido. Véase la Regla 602 de las Reglas de Evidencia sobre conocimiento personal, 32 L.P.R.A. Ap. VI.

Por otro lado, debe tomarse en cuenta que el *Outsourcing Review* no descansó exclusivamente en consultores externos, sino

---

[21] Distinto a lo planteado por los apelantes, los Tribunales podemos tomar conocimiento judicial sobre este hecho. Basta con hacer referencia a la decisión del Tribunal Supremo Domínguez Castro *et al.* v. E.L.A. I, 178 D.P.R. 1 (2010), que en su párrafo introductorio señala: "Nuestro País, y podríamos afirmar que el resto del mundo, vive momentos muy convulsos en el aspecto económico y financiero. Parecería que las economías de los países del mundo se encuentran entrelazadas y atadas al rabo de una chiringa que no consigue finalmente elevarse." Id., pág. 15; véase también la página 50 del referido caso.

que estuvo preparado por directores de áreas operacionales del Hotel que conocían el día a día de las operaciones. Es en gran medida a base de este informe, que precede los despidos, que Wyndham articula un plan para atajar las mermas. Tal plan precisamente contemplaba lo que hizo el Hotel, despedir los empleados del área de banquete.

Además de lo anterior, en el documento titulado *Relación de hechos de la parte demandante ante hechos expuestos por parte demandada* presentado por los apelantes en oposición a la sentencia sumaria y en respuesta a los hechos expuestos por Wyndham, los propios apelantes expusieron lo siguiente en el aceptado hecho número 26: "[a]l terminar el año 2008 el hotel contó con ganancias netas en el Departamento de F&B ascendentes a $9,068,568 y en el año 2009 de $4,684,254."[22] Aunque los apelantes enfatizan el hecho de que todos modos se registró ganancias, lo anterior también valida el planteamiento del Hotel en cuanto a que Departamento de Bebidas y Comidas en el que estaban empleados todos los apelantes reportó una merma de sustancial en su operación. De un año a otro experimentó una disminución en sus ganancias de 49.3%. Una baja tan significativa cae bajo la definición de justa causa de la Ley 80. Téngase en cuenta que el Artículo 2 de esta ley "no exige que se esté operando con pérdidas como requisito para su aplicación." SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, *supra*, pág. 444. No es necesario esperar que lo peor ocurra antes de tomar medidas eficaces que precisamente evitaran ese resultado. Lo que requiere la disposición es "una reducción significativa, ya sea en el volumen de producción, ventas

[22] Véase la página 241 del apéndice de la apelación.

o ganancias del negocio a tal grado que pueda verse afectada la continuidad de las operaciones de la empresa." Id.

El patrono tiene la prerrogativa de dirigir su negocio o establecimiento de la manera que entienda más conveniente a sus intereses económicos u operaciones, sin que debamos intervenir en cuanto a la sabiduría o conveniencia administrativa de esa decisión gerencia. El curso de acción tomado por el patrono en este caso fue uno legítimo, atado a la dirección gerencial de la empresa a base de información y criterios apropiados. Bajo esa premisa los despidos fueron justificados. Esa decisión fue el resultado de un análisis ponderado de los intereses en juego en el contexto de un plan de reorganización empresarial dirigido a atender la pérdida de ingresos como resultado de la reducción en el volumen de negocios que enfrentaba esa entidad. De ahí que tal decisión constituye una de las modalidades de justa causa provistas en el Artículo 2 (e) y (f) de la Ley 80.

Somos conscientes del severo efecto que una acción como ésta debió tener para los trabajadores cesanteados. Sin embargo, nuestra labor, por imperativos éticos, legales y constitucionales se limita a examinar y determinar si el despido estuvo justificado. Independientemente de nuestra particular percepción u opinión sobre si debió o no explorarse otras alternativas menos drásticas para los trabajadores, como indicamos no nos corresponde intervenir con la medida seleccionada y sustituirla por la nuestra, siempre que entre las opciones disponibles, la medida por la que optó el patrono era válida y se justificaba a la luz de la situación económica u organizacional que enfrentaba. Ello es así, puesto que no es prerrogativa judicial menoscabar o coartar las facultades gerenciales legítimas del patrono. Si la actuación del patrono es

razonable y está relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento, será válida y es ello lo que nos corresponde decidir. En este caso, el Hotel tuvo motivos legítimos y justificados para las cesantías decretadas. No se trató de una acción carente de justificación motivada por capricho o arbitrariedad. Precisamente constituye justa causa para el despido "aquella que tiene su origen, no ya en el libre arbitrio o capricho del patrono, sino aquella vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa en cuestión." Díaz v. Wyndham Hotel Corp., *supra*, págs. 376-377.

Por otra parte, se recordará que "[n]ada impide disponer de reclamaciones laborales mediante el mecanismo de sentencia sumaria cuando se configuran las exigencias consignadas en nuestro ordenamiento procesal civil". SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, *supra*, pág. 448. Tal nos parece es la situación en el caso de autos, por lo que, a la luz del análisis y fundamentos antes expuestos nada impedía que se dispusiera de la controversia existente por la vía sumaria. Además de las reconocidas virtudes de ese mecanismo, a las que antes aludimos, en este caso en particular ofrece para los propios trabajadores demandantes la ventaja de evitarles mayores costos, ilusiones y tiempo invertido con el mantenimiento de un caso de más de 7 años, con la incertidumbre de que no se pueda finalmente prevalecer en sus méritos.

-B-

Por otro lado, relacionado con el segundo error que plantean los apelantes, en la determinación de hechos número 57 el TPI menciono los nombres de 10 de los empleados de Wyndham que antes de instar la demanda en cuestión firmaron un documento

titulado *Acuerdo de Separación y Relevo*. A renglón seguido, el TPI determinó como hecho que ninguno de los diez demandantes señalados devolvió el dinero recibido objeto del acuerdo a pesar de que después presentaron la demanda. Los apelantes sostienen que erró el foro de instancia en la medida que tales acuerdos eran nulos para fines de la Ley 80, conforme establece el Artículo 9 de dicha ley.[23]

Lo que señalan los apelantes es correcto, sin embargo, ello resultó inconsecuente. Nótese que el foro de instancia meramente hizo ese señalamiento, pero en momento alguno el TPI concluyó que tales empleados no podían solicitar el remedio de la Ley 80. Claramente, esos empleados no se les denegó los beneficios de esta ley por razón de ese acuerdo. Más aún, ni siquiera se les ordenó devolver el dinero.[24]

-C-

Los próximos tres errores que plantean los apelantes giran en torno al alegado incumplimiento por parte de Wyndham con el Artículo 3 de la Ley 80. Este artículo trata sobre la retención de empleados por antigüedad y el reempleo de los empleados despedidos si dentro de los seis meses siguientes a las cesantías el patrono tuviere la necesidad de emplear a una persona en labores similares, dentro de la misma clasificación ocupacional. Íntegramente, el Artículo 3 lee como sigue:

> 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

[23] El aludido Artículo 9 establece lo siguiente: "[s]erá nulo cualquier contrato, o parte del mismo, en que el empleado renuncie a la indemnización a que tiene derecho de acuerdo a las secs. 185a a 185m de este título." 29 L.P.R.A. sec. 185i.

[24] Considérese, además, que a la luz de lo aquí resuelto sobre la improcedencia de los remedios de la Ley 80, nada le resta en estas circunstancias validez a esos acuerdos.

> antigüedad en el empleo dentro de su clasificación ocupacional que puedan ser desempeñados por ellos, entendiéndose que se dará preferencia a los empleados 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. 29 L.P.R.A. sec. 185c.

Ya confirmamos que las razones económicas presentadas por el Hotel justificaron las cesantías de los empleados apelantes. Ahora bien, ¿incumplió Wyndham con la antepuesta disposición?

Se notará del referido artículo que la obligación del patrono de dar preferencia en esos seis meses subsiguientes a los empleados cesanteados por antigüedad persiste siempre que subsistan o surjan puestos vacantes dentro de la clasificación que ocupó el empleado despedido. Sin embargo, Wyndham eliminó por completo la División de Banquetes y todos los empleados cesanteados pertenecían a esta división, distribuidos entre tres clasificaciones: *Banquet Server*, *Banquet Houseperson/Set-Up*, y *Banquet Bartender*. Con la eliminación total de esa división no quedó puesto alguno al cual deba reconocérsele la preferencia de antigüedad en las clasificaciones antes señaladas, según manda la Ley 80. Tampoco el Hotel contrató dentro de los seis meses posteriores a los despidos a personas distintas a los empleados cesanteados para que realizaran labores similares <u>relacionadas con las mismas clasificaciones ocupacionales</u>, como veda el Artículo 3.

Asimismo, relacionado con este último punto, los apelantes esgrimen que el Hotel no tenía un sistema *bona fide* de clasificación de empleo y que a lo sumo tal hecho estaba en controversia. No

tienen razón los apelantes. No es necesario que la notificación de los deberes de la plaza laboral conste por escrito, como parece argüir los apelantes. En primer lugar, la jurisprudencia ha precisado que todo lo relacionado con las clasificaciones ocupacionales forma parte de una amplia facultad empresarial a la que los tribunales deben extrema deferencia: "[l]a función de establecer las clasificaciones ocupacionales en una empresa y determinar en cuál de ellas se desempeña un empleado, constituye una prerrogativa gerencial que de ordinario debe merecer gran deferencia a los tribunales. Estos sólo deben alterar la determinación original del patrono cuando resulta obvio que sostener la misma conllevará un fracaso de la justicia." Díaz v. Wyndham Hotel Corp., *supra*, págs. 371-372, nota al calce 12, citando la Guía Revisada para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, 1996, pág. 39.

En este caso, es claro que todos los apelantes estaban bajo la sombrilla de la División de Banquetes. Aunque ocasionalmente eran asignados a trabajar en otras áreas del Hotel, ello sucedía en momentos en que no había suficiente trabajo en la División de Banquetes y a la vez, Wyndham necesitaba personal para cubrir las alzas ocasionales y temporeras de negocio en los restaurantes. Este hecho no fue refutado. Incluso, en sus respectivas deposiciones los empleados apelantes admitieron que sus funciones esenciales las realizaban como parte de la División de Banquetes, que las llevaban a cabo gran parte del año y que sólo cuando no tenían trabajo en Banquetes era que se les asignaban en

otras áreas.[25] Tales medidas son usuales en este tipo de industria. Las funciones usuales de un empleado en el empleo regular no limita absolutamente la facultad del patrono de asignarles ocasionalmente a otras tareas cuando las necesidades lo requieran, como ocurría en este caso, cuando no tenía suficiente taller para ellos y sus servicios eran necesarios en otras áreas relacionadas. Ello, podría en casos apropiados incluso beneficiar también al trabajador, el que, de otra manera, puede verse sujeto a cesantías temporales o reducción de jornada. En este caso, en cambio, los apelantes conocían a qué área pertenecían y sabían dónde en el Hotel era que su labor debía realizarse.

En la discusión de este error los apelantes cuestionan además el mecanismo utilizado por el Hotel para afrontar las pérdidas, tema al que ya antes nos hemos referido parcialmente. Indican que Wyndham pudo haber tomado medidas menos drásticas al despido y que ello demuestra el motivo caprichoso detrás de las cesantías. Señalan: "permitir a un patrono que tiene la oportunidad de reducir los beneficios de los empleados para mantener determinada actividad económica sustituirlas por personal subcontratado sin acreditar con prueba admisible y clara y cristalina, que la sustitución verdaderamente redundará en un beneficio ante sus limitaciones económicas, sería una forma de evadir los propósitos y la política pública tras la ley 80 de impedir los despidos injustificados."[26] En respuesta, Wyndham indicó lo siguiente en su alegato, lo cual nos pareció persuasivo y correcto:

> No cabe duda de que el Hotel pudo haber tomado distintas medidas para enfrentar las

---

[25] En cuanto a estas deposiciones, refiérase a las páginas 15 y 16 de la *Moción sometiendo hechos materiales que no están en controversia en apoyo de solicitud de sentencia sumaria* sometido por Wyndham que se encuentra en la páginas 122 y 123 del apéndice del recurso.

[26] Véase la página 28 de la apelación.

> proyectadas mermas económicas. No obstante, la decisión de qué medidas debían implementarse para mantener la estabilidad económica del Hotel era precisamente de Wyndham como patrono y no de sus empleados. Por ejemplo, eliminar las plazas de *Housekeeping* hubiese tenido un impacto negativo en las operaciones diarias, ya que, contrario a los servicios de banquetes y transportación que son servicios no esenciales a la operación que se brindan de manera temporera y esporádica, el servicio de limpieza de cuartos es uno esencial y continuo para el mantenimiento de las operaciones y se brinda a diario, se ocupen o no las habitaciones, a fin de evitar su deterioro. Por tanto, Wyndham, dentro de su prerrogativa gerencial, tomó de buena fe las medidas que entendía eran las mejores para afrentar las proyectadas mermas económicas y las que, a su vez, tenían el menor impacto en las operaciones esenciales de su negocio.[27]

Ciertamente no le corresponde a los apelantes escoger el método seleccionado por la empresa para lidiar con sus problemas económicos, ni tampoco a los tribunales, como ya adelantamos. Como ha pronunciado el Tribunal Supremo,

> […] no es función de los tribunales administrar los negocios ni aconsejar a los directores de estos cómo manejar los asuntos de su empresa cuando enfrentan retos económicos serios […]. Nuestro rol se limita a asegurar que se cumpla con lo dispuesto en la ley, que sin duda permite una reorganización empresarial con nuevo personal para ejercer aquellas funciones que se tornen relevantes a la luz de las circunstancias imperantes en un momento determinado. SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, *supra*, págs. 447-448, (nota al calce omitida).

Por otro lado, los apelantes le imputan mala fe a Wyndham al representarles desde el principio que los contratarían por medio de la compañía CTS y a la misma vez aceptar que el acuerdo con esa compañía tuviera una cláusula para que no se contratara a ninguno de los empleados despedidos dentro de los seis meses siguientes al despido. En cierta medida, la manera en la que el Hotel manejó esta situación particular, a nuestro juicio, no fue la mejor. Precisamente, el propio señor Ortiz –quien formó parte de la decisión relacionada

[27] Véase las páginas 26 y 27 del alegato de Wyndham.

con los despidos y quien comunicó esa determinación– instó a los apelantes a acudir a CTS, dándoles la impresión de que serían contratados. Si bien, cuando el señor Ortiz ofreció esta alternativa el contrato con CTS no estaba perfeccionado, esto no era óbice para ejercer prudencia y cautela con lo que, en nombre del Hotel, le comunicaba a los empleados despedidos. Ahora bien, aunque se trató de un proceder imprudente, esa conducta inapropiada de Wyndham, en el plano moral, no incide sobre la justificación y validez sobre la acción original tomada sobre la cesantía decretada y la subcontratación del servicio. De todas maneras, consta de la declaración jurada del señor Ortiz que posteriormente éste hizo diversas peticiones a CTS para que el contrato fuera enmendado para permitir la contratación de los empleados despedidos y, de hecho, con ese objetivo, fue enmendado a poco más de un mes de las cesantías (el 27 de enero de 2009), lo cual sin duda subsanó o mitigó en alguna medida esa situación.

Ciertamente, el Hotel mantuvo su negocio de banquetes luego de las cesantías, no obstante, lo administró de una manera distinta a través de CTS, mediante la cual se contrató a una compañía que mediante servicios temporeros reclutó personal que no llegó a tener las mismas clasificaciones ocupacionales que los apelantes. Ello de por sí no acarea un incumplimiento con la Ley 80. Es decir, la contratación posterior por medio de CTS no constituyó una violación al Artículo 3 de la Ley 80.

Otro argumento que los apelantes traen a colación es que el Hotel violentó la llamada Ley de *Compañías de Servicios Temporeros*, Ley núm. 26 de 22 de julio de 1992. Particularmente en su Artículo 4, el que dispone:

> La contratación de empleados temporeros por compañías de servicios temporeros no podrá utilizarse con los siguientes propósitos:
>
> (a) Como método o mecanismo para destruir o mantener uniones obreras fuera del taller de trabajo.
>
> (b) Con el propósito de llevar a cabo cualquier acto que constituya discrimen prohibido por ley.
>
> **(c) Como subterfugio o mecanismo para evadir el cumplimiento de las secs. 185a et seq. de este título.**
>
> (d) Como método o mecanismo para romper, debilitar o interrumpir huelgas o paros laborales. 29 L.P.R.A. sec. 575c, (énfasis suplido).

Los apelados llaman la atención a que este argumento no fue considerado por el TPI. Sin embargo, dado que es un asunto de sencilla disposición, que en estricta economía procesal no justifica alargar más este caso a nivel de instancia, y por no tratarse de un asunto medular, dispondremos de él a la luz de los planteamientos esbozados por las partes. Nótese que lo que el citado estatuto prohíbe, particularmente en lo que respecta a la Ley 80, es que se despidan empleados sin justa causa y se contrate sin más empleados temporeros y ello se utilice como subterfugio para negar a ese empleado injustificadamente despedido los beneficio de la Ley 80. Como hemos discutido antes, aquí el TPI concluyó que las cesantías se justificaban debido a las dificultades económicas confrontados por el patrono y el plan de reorganización adoptado para lidiar con el asunto mediante la subcontratación de los servicios de banquetes, lo que demostró le resultaba económicamente más beneficioso. Para ello se contrató a la empresa CTS y fue esta entidad la que contrató empleados temporeros y no Wyndham. La cesantía, como podemos observar,

no estaba estrechamente relacionada con la contratación de este tipo de empleado, sino con la subcontratación del área de banquetes, la que a su vez se tomó por razones válidas de negocio, según ya indicado.

-D-

El último error que esgrimen los apelantes tiene que ver con la causa de acción por represalias. Los apelantes insisten en que fueron despedidos por no aceptar el acuerdo de transacción en el pleito de Fajardo. Atacan los hechos que tomó en consideración el TPI para concluir que no hubo ánimo de represalia por parte de Wyndham, específicamente las siguientes conclusiones de hechos: (1) que los capitanes que formaban parte del referido caso no fueron despedidos, y (2) que siete de los apelantes fueron recontratados con posterioridad a los despidos. Según los apelantes, tales razones no son suficientes para concluir que no hubo represalia por parte de Wyndham.

Además, los apelantes ven con sospecha el argumento del Hotel relacionado con el hecho de que la no contratación de los apelantes después del despido nada tenía que ver con los empleados que CTS enviaba a trabajar. Frente a esta alegación, los apelantes sometieron una declaración jurada suscrita por una las demandantes, la señora Ginaliz Medina Castro, la que, al entender de éstos, contradecían las aseveraciones de Wyndham. En este documento, la señora Medina Castro indicó que su madre, la señora Teresa Castro Guasp, era empleada de Wyndham y también fue despedida el 1 de diciembre de 2008. La señora Medina Castro aseveró que luego de su despido trabajó en el Hotel por medio de la compañía CTS y que tal contratación fue durante el mes de diciembre de 2008. Relató que en la cafetería del hotel se encontró

con uno de los directores, el señor Basu, y que éste le miró con asombro y se fue del lugar sin dirigirle la palabra. Después de ese día le cancelaron todos los turnos de trabajo que CTS le había asignado en el Hotel.[28] Respecto a esto último, los apelantes sostienen:

> […] la cancelación de los turnos que ella tenía pendiente para seguir trabajando en el Hotel a través de CTS después del encuentro con Basu y el hecho de que no la volvieron a llamar a trabajar sin explicación alguna, arroja serias sospechas sobre quién verdaderamente determinaba cuáles serían los empleados que serían llamados a trabajar en el Hotel a través de CTS y sobre el ánimo de represalias del Hotel contra los empleados regulares despedidos que formaban parte del pleito ante el Tribunal Superior de Fajardo, siendo Teresa Castro Guasp uno de ellos.[29]

Sin embargo, debe tenerse presente que la única actividad protegida que podría caer bajo la Ley 115 es aquella relacionada con la presentación de la demanda en el TPI de Fajardo para el año 2004. En cambio, sobre ello compartimos el mismo criterio que el foro de instancia. Los apelantes no lograron establecer un caso *prima facie* de represalias. Como ya se mencionó, son dos los criterios para que un demandante pueda presentar un caso *prima facie*. En este caso, el primero (que participó en una actividad protegida) se cumplió, sin embargo, el segundo (que subsiguientemente sufrió una acción adversa en su empleo), no. Este segundo requisito exige que el empleado provea suficiente evidencia indirecta que constate que existe un nexo causal entre su incursión en la actividad protegida y la subsiguiente acción adversa efectuada por el patrono. Véase, Feliciano Martes v. Sheraton, *supra*, págs. 398-399.[30] Aquí el criterio del tiempo entre ambas

---

[28] Para una relación de la declaración jurada en cuestión, véase las páginas 351 y 352 del apéndice del recurso.

[29] Véase las páginas 34 y 35 del recurso de apelación.

[30] Véase, también, la Sentencia Rentas Santiago v. Autogermana, Inc., 182 D.P.R. 759, 767 (2011).

actividades se torna muy pertinente. Es menester demostrar "que la acción adversa que experimentó [el empleado] ocurrió al poco tiempo de haber incurrido en la alegada actividad protegida." Feliciano Martes v. Sheraton, *supra*, págs. 399-400. Si el empleado no puede establecer la proximidad temporal, entonces tendrá que establecer elementos adicionales que comprueben la existencia de un nexo causal entre la actividad protegida y la acción adversa. A esos efectos debe demostrar:

> (1) que fue tratado de forma distinta a otros empleados; (2) que existió un patrón de conducta antagónica en su contra; (3) que las razones articuladas por el patrono para fundamentar su acción adversa están plagadas de incongruencia; o, (4) cualquier otra evidencia que obre en el expediente para establecer el elemento del nexo causal. Feliciano Martes, v. Sheraton, *supra*, pág. 400.

Las demandas a las que hacen referencia los apelantes se remontan al año 2004. La acción adversa fue el despido el 1 de diciembre de 2008. Sin duda, tantos años entre una actividad y la otra derrotan la demostración *prima facie* de represalia.

Por otra parte, el rechazo del acuerdo de transacción no constituye una actividad protegida por la Ley 115, pues esta legislación protege al trabajador de acciones adversas del patrono en otros contextos. Véase, 29 L.P.R.A. sec. 194 (a). El hecho de que se caracterice la Ley 115 como un estatuto de carácter reparador, en el que se promueve una interpretación liberal, no significa que quepa todo tipo de interpretaciones. La negación de los empleados a firmar un acuerdo judicial no constituye una actividad protegida por la Ley 115, la que tiene que ver con ofrecer algún testimonio, o información ante algún proceso o trámite judicial, legislativo o administrativo. Tal no es la situación en este caso. Incluso, aún si se considerara como incluida, de todos modos no se cumpliría con el criterio temporal, puesto que el rechazo del acuerdo

fue en mayo de 2008 y los despidos fueron muchos meses después, en diciembre de 2008.

En fin, la alegada acción adversa no sucedió *al poco tiempo* de presentar la demanda, que era la actividad que puede catalogarse como protegida. Reiteramos que en cuanto a las cesantías el patrono pudo demostrar preponderantemente que respondían a consideraciones económicas de la compañía. Contrario a lo que sostienen los apelantes, el hecho de que varios empleados que eran parte de la acción en el TPI de Fajardo fueran recontratados refuerza la ausencia de represalia en los despidos. Asimismo, hubo sobre 60 empleados más que fueron despedidos el 1 de diciembre de 2008, los cuales no figuraban como partes en las demandas en Fajardo.

En fin, la declaración jurada ofrecida por la señora Medina Castro no es capaz de establecer la acción por represalias. Nótese, además, que para el momento en el que se alega sucedió la acción adversa a la que ella alude, ya ni siquiera no era empleada de Wyndham, sino de CTS. En tal sentido, la supuesta acción de represalia no se da entre empleado y empleador. A ello se añade que fue el propio CTS, y no el Hotel, quien exigió en el contrato con Wyndham una cláusula que no permitía la contratación de exempleados regulares del Hotel para ser asignados como empleados temporeros.

Los despidos respondieron, como ya hemos sostenido, a razones legítimas de negocio. Este error, al igual que los demás antes discutidos, no fue cometido.

IV

Por las razones antes expuestas, se confirma íntegramente la sentencia apelada.

Lo acuerda y manda el Tribunal y lo certifica la Secretaria.

Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones