

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

ZULMA REXACH MOLINARY

Apelante

v.

LUXURY RESORTS, INC.;
POSADAS DE PUERTO RICO,
INC. D/B/A CASINO CONDADO
PLAZA HOTEL Y CASINO,
COMPAÑÍA ASEGURADORA XYZ;
TOMMY VEGA

Apelados

Apelación
procedente del
Tribunal de
Primera
Instancia, Sala
de San Juan

KLAN201500361

Caso Núm.:
K PE2007-4886

Sobre:
Discrimen;
Despido
Injustificado

Panel integrado por su presidenta, la Juez Fraticelli Torres, la Juez Ortiz Flores y el Juez Ramos Torres.

Ramos Torres, Juez Ponente

SENTENCIA

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

Comparece ante nos mediante recurso de apelación, Zulma Rexach Molinary (en adelante señora Rexach o la apelante) en solicitud de revisión de una Sentencia Parcial dictada el 10 de febrero de 2015 y notificada el 13 del mismo mes y año por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan (TPI). Mediante dicho dictamen el Tribunal de Primera Instancia resolvió de manera sumaria ciertas reclamaciones presentadas por la apelante.

Por los fundamentos que discutiremos, se confirma la sentencia parcial apelada.

I.

La controversia ante nos tiene origen el 5 de noviembre de 2007 cuando la señora Rexach presentó una Demanda¹ en contra de Luxury Resorts, Inc., Posadas de Puerto Rico, Inc. h/n/c Condado Plaza Hotel & Casino, Compañía Aseguradora XYZ y Tommy Vega (en adelante Posadas, Condado Plaza y señor Vega o parte apelada). Reclamó que

¹ Apéndice del Alegato de la parte apelada a la pág. 1.

llevaba once años y medio (11 ½) trabajando para los apelados cuando el 3 de mayo de 2007 fue despedida injustificadamente de su empleo por el señor Vega. Arguyó que al momento del despido se encontraba trabajando como "Pit Boss" y ejecutaba funciones de gerente. Adujo, además, que su despido se produjo mientras se encontraba suspendida de empleo y sueldo pendiente de una investigación disciplinaria. Alegó también que varios empleados varones fueron suspendidos pendientes de investigación, pero que solo fueron amonestados y no despedidos de su empleo. Por esta razón, añadió que fue discriminada por razón de sexo de conformidad con la ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985 según enmendada, conocida como Discrimen en el Empleo por Razón de Sexo, 29 L.P.R.A. sec. 1321 *et seq.* (Ley Núm. 69). Así pues, reclamó una indemnización por despido injustificado al amparo de la Ley 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como Ley de Despido Injustificado, 29 L.P.R.A. sec. 185(a) *et seq.* (Ley Núm. 80), más \$900,000.00 de compensación por daños y perjuicios de conformidad al Artículo 1803 del Código Civil de Puerto Rico, 31 L.P.R.A. sec. 5142 (Artículo 1803) y \$40,000.00 por concepto de costas y honorarios de abogado.

Por su parte, Condado Plaza presentó su "Contestación a Demanda"² el 18 de marzo de 2008. Entre otras cosas, alegó que la señora Rexach fue despedida por justa causa, que violó los procedimientos operacionales del Casino y que dicha violación pudo haber expuesto al Hotel a serias multas, tanto de agencias federales como estatales. Finalmente, arguyó que los hechos expuestos por la apelante no dan base para una causa de acción al amparo de la Ley Núm. 69, supra, y la improcedencia de la reclamación al amparo del Artículo 1803, supra.

Luego de varias incidencias procesales, el 13 de agosto de 2008 la señora Rexach presentó una "Moción Solicitando Enmienda a las

² Apéndice del Alegato de la parte apelada a la pág. 6.

Alegaciones de la Demandante”³. Las enmiendas fueron a los efectos de incluir una causa de acción al amparo de la Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como Ley Contra el Discrimen en el Empleo, 20 L.P.R.A. sec. 146 *et seq.* (Ley Núm. 100). La apelante alegó que tenía 52 años de edad cuando fue despedida y que en enero de 2008 fue reemplazada por la señora Maricel Pérez, quien alega es menor de 40 años, por lo que también alegó que fue discriminada por razón de su edad. El Tribunal de Primera Instancia aceptó la referida Moción el 18 de agosto siguiente.

Así las cosas, el Condado Plaza presentó su “Contestación a Enmienda a las Alegaciones”⁴ el 5 de septiembre de 2008. Adujo la improcedencia de una causa de acción al amparo de la Ley Núm. 100, supra, toda vez que los candidatos entrenados para el puesto de “Shift Manager” eran de ambos sexos y en su mayoría mayores de 40 años.

Un tiempo después, el 27 de abril de 2010 la señora Rexach presentó una “Moción para Solicitar Permiso para Enmendar la Demanda”⁵. En este escrito, alegó que no es una empleada exenta según lo dispone la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como Ley de Horas y Días de Trabajo de Puerto Rico, 29 L.P.R.A. sec. 271 *et seq.* (Ley Núm. 379), y el Reglamento del Departamento del Trabajo sobre el particular. En razón de, añadió que no era administradora, ejecutiva o profesional de la empresa pues no tomaba decisiones importantes en la administración del negocio. Por otro lado, alegó que el Condado Plaza pertenecía a la línea de hoteles Conrad, y que su nombre era Conrad San Juan Condado Plaza Hotel & Casino (en adelante Conrad), por lo que había que incluir a Conrad como una nueva entidad demandada, toda vez que esta responde a la apelante como patrono sucesor.

En atención a ello, el 10 de mayo de 2010 el Condado Plaza presentó su “Oposición a Moción para Solicitar Permiso para Enmendar la

³ Apéndice del Alegato de la parte apelada a la pág. 11.

⁴ Apéndice del Alegato de la parte apelada a la pág. 15.

⁵ Véase Sentencia del Tribunal de Primera Instancia, Apéndice del recurso a la pág. 4.

Demanda”⁶. Entre otras cosas, señaló que la enmienda se presentó tardíamente y que la apelante debió conocer en todo momento que era una empleada exenta, ya que desde que comenzó a trabajar en el Condado Plaza, hasta la terminación de su empleo, ocupó puestos gerenciales. Así, alegó que la señora Rexach supervisaba las operaciones y empleados del casino y daba recomendaciones sobre cambios de los procedimientos operacionales. De la misma manera, se opuso a la reclamación al amparo de la Ley Núm. 379 presentada por la apelante y finalmente sostuvo que a la fecha de la terminación de empleo de la señora Rexach su patrono era Condado Plaza, por lo que no procede una reclamación en contra de Conrad pues ya no trabajaba en el Condado Plaza cuando comenzó a operar bajo esa marca.

El 16 de julio de 2010, la apelante presentó una “Réplica de la Demandante a la Oposición de la Demandada a la Solicitud para Enmendar la Demanda”⁷. Varios días después, el 6 de agosto del mismo año, el foro recurrido autorizó la demanda enmendada. En consecuencia, ese mismo día la apelante presentó su “Segunda Demanda Enmendada”⁸ y el 9 de septiembre siguiente el Condado Plaza presentó su “Contestación a Segunda Demanda Enmendada”. Por su parte, el 15 de noviembre de ese año Conrad presentó su “Contestación a Segunda Demanda Enmendada”⁹. A través de su escrito, Conrad adoptó las alegaciones responsivas y las defensas afirmativas levantadas por Condado Plaza.

Entre tanto, el 8 de diciembre de 2010 la apelante solicitó el desistimiento de la causa de acción en contra del señor Vega. Por consiguiente, el 17 de diciembre siguiente el foro *a quo* emitió una Sentencia Parcial en la que desestimó con perjuicio la causa de acción con respecto al señor Vega.

⁶ Id.

⁷ Id.

⁸ Apéndice del Alegato de la parte apelada a la pág. 18.

⁹ Apéndice del Alegato de la parte apelada a la pág. 21.

Luego de varias providencias procesales, el 10 de febrero de 2012 los demandados Condado Plaza y Conrad presentaron una "Solicitud de Sentencia Sumaria"¹⁰. Alegaron que no existe controversia genuina de hechos materiales que justifiquen la celebración de un juicio. Recalaron, además, que el despido de la señora Rexach fue justificado por su violación a las normas y procedimientos del Condado Plaza, a las normas y reglamentos estatales y federales que regulan la industria del casino y los juegos de azar, y que los pudo haber expuesto a penalidades tanto civiles como criminales.

Con respecto a la reclamación de horas extras, los demandados alegaron que la apelante era empleada exenta de conformidad a sus funciones ya que cumplían con las exigencias de la Fair Labor Standards Act, 29 USC sec. 201 *et seq.*, con el Reglamento Número 13, Quinta Revisión (2005) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico (Reglamento 13) y con la reglamentación federal aplicable. Por otro lado, sobre la alegación de discrimen por razón de género, los demandados sostuvieron que la señora Rexach fue sustituida por una persona de su mismo género y que los varones amonestados, pero no despedidos, no estuvieron involucrados en los mismos hechos por los cuales esta fue despedida. Finalmente, en cuanto a la reclamación de discrimen por razón de edad, afirmaron que las alegaciones de la apelante no son suficientes para demostrar la existencia de discrimen por edad.

Ello así, solicitaron la desestimación de las causas de acción contra Conrad, ya que no se dan las circunstancias para imponerle responsabilidad bajo la teoría de patrono sucesor.

A su vez, el 14 de agosto de 2012 la apelante presentó su "Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria"¹¹. Arguyó que la mayoría de los hechos en lo que se funda la solicitud de sentencia sumaria no son

¹⁰ Apéndice del recurso a la pág. 31.

¹¹ Apéndice del recurso a la pág. 212.

hechos materiales y/o existe una controversia sustancial en cuanto a los mismos. Añadió y citamos

La parte demandada intenta justificar el despido de la demandante a base de dos incidentes: (i) incidente de fecha de 14 de abril de 2007 en el cual se alega que la demandante presenció cuando la empleada Mildred Cintrón, que no estaba autorizada a recibir propinas, tomó de un cliente una propina de \$1,000.00 y no tomó acción para prevenir que esta empleada violara las normas de la compañía; (ii) incidente de fecha 17 de abril de 2007 en el cual se alega que la demandante incurrió en violaciones a las normas de Juegos de Azar y de la compañía al ordenar borrar información personal de la cuenta de un cliente.¹²

Posteriormente, el 4 de octubre de 2012 Condado Plaza y Conrad presentaron una “Réplica a Oposición de Solicitud de Sentencia Sumaria”¹³. A través de este escrito, señalaron que la apelante no cumplió con su obligación bajo la Regla 63.3 de Procedimiento Civil, infra. Por lo demás, reiteró su posición al respecto.

Así pues, mediante una Sentencia¹⁴ dictada el 10 de febrero de 2015 el Tribunal de Primera Instancia declaró ha lugar la solicitud de sentencia sumaria presentada por los demandados a los únicos efectos de desestimar las causas de acción de la señora Rexach por discrimen en el empleo por razón de género y edad al amparo de la Ley Núm. 100, supra; y la reclamación por horas extras al amparo de la Ley Núm. 379, supra. Añadió lo siguiente:

Por otro lado, resolvemos que es de aplicación la doctrina del patrono sucesor, por lo que el codemandado Conrad deberá responder en su día a la demandante como patrono sucesor de Hotel, en el caso de que recaiga una sentencia en su contra. En cuanto a la reclamación de despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80, supra, por entender que existe controversia sustancial en los hechos, se ordena la continuación de los procedimientos.¹⁵

Inconforme con el aludido dictamen, el 16 de marzo de 2015, la apelante acude ante nos en recurso de apelación. Señala los siguientes errores:

¹² Apéndice del recurso a la pág. 225.

¹³ Apéndice del recurso a la pág. 369.

¹⁴ Apéndice del recurso a la pág. 1.

¹⁵ Apéndice del recurso a la pág. 30.

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al dictar Sentencia Sumaria habiendo hechos sustanciales que están en controversia.

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al determinar sumariamente que la demandante es una empleada exenta de las disposiciones contenidas en la Ley 379.

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al determinar sumariamente que no hubo discrimen por razón de sexo.

Así las cosas, el 15 de abril de 2015 la parte apelada presentó su "Alegato". Sostuvo que la señora Rexach fue despedida por justa causa ya que cometió dos violaciones serias a las políticas de su patrono en un periodo de menos de una semana. Añadió y citamos:

[E]s forzoso concluir que el TPI determinó correctamente que la apelante era exenta, con todo lo que esto implica en ley. En otras palabras, como empleada exenta, la apelante estaba exenta del pago por horas extras y exent[a] a su vez de toda disposición de ley que no cubra por virtud del puesto que ocupaba.

Finalmente, alegó que los argumentos de la apelante relacionados a la reclamación de discrimen por razón de género no están sustentados con evidencia alguna y son meras alegaciones.

Con el beneficio de ambas comparecencias, procedemos a resolver.

II.

-A-

El mecanismo discrecional de sentencia sumaria, regulado en la Regla 36 de las Reglas de Procedimiento Civil, 32 L.P.R.A. Ap. V, R. 36, se utiliza para aligerar la tramitación de los pleitos en el cual se prescinde de la celebración de un juicio en los méritos. Tiene como finalidad propiciar la solución justa, rápida y económica de litigios civiles que no presentan controversias genuinas de hechos materiales. SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, 189 D.P.R. 414, 430 (2013); Mejías et al. v. Carrasquillo et al., 185 D.P.R. 288 (2012); Nieves Díaz v. González Massas, 178 D.P.R. 820, 847 (2010); Ramos Pérez v. Univisión de P.R., 178 D.P.R. 200, 213-214 (2010); Vera v. Dr. Bravo, 161 D.P.R. 308, 331-

332 (2004); PFZ Properties, Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co., 136 D.P.R. 881, 911 (1994).

Para promover una solicitud de sentencia sumaria, la parte que así lo haga debe presentar una moción fundamentada en declaraciones juradas o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos materiales y pertinentes para que el tribunal dicte sentencia sumariamente a favor sobre la totalidad o parte de la reclamación. 32 L.P.R.A. Ap. V, R. 36.1. Nuestro Tribunal Supremo definió un hecho material como “aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo con el derecho sustantivo aplicable”. Ramos Pérez v. Univisión de P.R., *supra*, pág. 213, citando a J. A. Cuevas Segarra, Tratado de Derecho Procesal Civil, Tomo I, 609 (Pubs. J.T.S. 2000). Asimismo, la controversia sobre el hecho tiene que ser real no especulativa o abstracta. Mejías et al. v. Carrasquillo et al., *supra*, pág. 300; Ramos Pérez v. Univisión de P.R., *supra*, pág. 213. No obstante, es fundamental tener presente que es el promovente de la sentencia sumaria quien tiene el peso de establecer la ausencia de controversia real sobre los hechos relevantes y que el derecho le favorece. Hurtado v. Osuna, 138 D.P.R. 801, 809 (1995).

Al dictar sentencia sumaria, el juzgador deberá: (1) analizar los documentos que acompañan la moción solicitando la sentencia sumaria, los incluidos con la moción en oposición y aquellos que obren en el expediente judicial; y (2) determinar si el oponente controvertió algún hecho material o si hay alegaciones de la demanda que no han sido controvertidas o refutadas en forma alguna por los documentos. Luan Invest. Corp. v. Rexach Const. Co., 152 D.P.R. 652 (2000); Medina v. M.S. & D. Química P.R., Inc., 135 D.P.R. 716, 727 (1994); PFZ Properties, Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co., *supra*, págs. 913-914. Es por ello que la doctrina requiere que el promovente establezca su derecho con claridad. Nieves Díaz v. González Massas, *supra*, pág. 848; Benítez et. als. v. J & J, 158 D.P.R.170, 177 (2002). El juzgador no viene obligado a

tomar en cuenta aquellas porciones de declaraciones juradas o de cualquier evidencia admisible que no hayan sido expresamente citadas por la parte en relación a hechos correspondiente en su escrito. Regla 36.3(d) de las Reglas de Procedimiento Civil, 32 L.P.R.A. Ap. V, R. 36.3(d); SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, *supra*, pág. 433. De existir dudas sobre la existencia de una controversia de hechos, estas deben resolverse en contra del promovente ya que este mecanismo procesal no permite que el tribunal dirima cuestiones de credibilidad. Mgmt. Adm. Servs. Corp. v. E.L.A., 152 D.P.R. 599, 610 (2000); Cuadrado Lugo v. Santiago Rodríguez, 126 D.P.R. 272, 279-280 (1990); Corp. Presiding Bishop v. Purcell, 117 D.P.R. 714, 720 (1986).

Por otro lado, en innumerables ocasiones el Tribunal Supremo ha expresado que no procede una sentencia sumaria cuando existen elementos subjetivos de intención, negligencia, propósitos mentales o cuando el factor de la credibilidad es esencial. Ramos Pérez v. Univisión de P.R., *supra*, pág. 219; Carpets & Rugs v. Tropical Reps, 175 D.P.R. 615, 638 (2009); Piñero v. A.A.A., 146 D.P.R. 890, 904 (1998). En razón de ello, al tribunal “examinar una moción de sentencia sumaria y declararla no procedente por alegadamente contener elementos subjetivos o de credibilidad, deben asegurarse que estos elementos sean un ingrediente esencial en la resolución de la controversia ante su consideración”. *Id.*

Por consiguiente, procede que se dicte sentencia sumaria únicamente cuando surge de manera clara que el promovido por la solicitud no puede prevalecer bajo ningún supuesto de hechos y que el tribunal tiene a su disposición todos los hechos necesarios para resolver la controversia que tiene ante su consideración. Mejías et al. v. Carrasquillo et al., *supra*, pág. 299; Nieves Díaz v. González Massas, *supra*, pág. 848; Ramos Pérez v. Univisión de P.R., *supra*, pág. 213; E.L.A. v. Cole, 164 D.P.R. 608, 625 (2005). Cualquier duda no es suficiente para denegar la solicitud de sentencia sumaria. Debe tratarse

de una duda que permita concluir que existe una verdadera y sustancial controversia sobre hechos relevantes y pertinentes. Mejías et al. v. Carrasquillo et al., *supra*, pág. 300; Nieves Díaz v. González Massas, *supra*, pág. 848; Ramos Pérez v. Univisión de P.R., *supra*, pág. 214.

La decisión discrecional que tome el tribunal de primera instancia no será revocada a menos que se demuestre que este foro abusó de su discreción. (Énfasis nuestro) SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, *supra*, pág. 434. Esto es, que el tribunal actuó con perjuicio y parcialidad, o que se equivocó en la interpretación o aplicación de cualquier norma procesal o de derecho sustantivo, y que nuestra intervención en esa etapa evitará un perjuicio sustancial. Lluch v. España Service, 117 D.P.R. 729, 745 (1986). Un tribunal abusa de su discreción cuando:

[e]l juez, en la decisión que emite, no toma en cuenta e ignora, sin fundamento para ello, un hecho material importante que no podía ser pasado por alto; cuando por el contrario el juez, sin justificación y fundamento alguno para ello, le concede gran peso y valor a un hecho irrelevante e inmaterial y basa su decisión exclusivamente en el mismo; o cuando, no obstante considerar y tomar en cuenta todos los hechos materiales e importantes y descartar los irrelevantes, el juez livianamente sopesa y calibra los mismos. Pueblo v. Ortega Santiago, 125 D.P.R. 203 (1990).

En Meléndez González v. M. Cuebas, Inc., 2015 TSPR 70, al expresarse sobre el estándar bajo el cual este foro apelativo debe atender las controversias relacionadas a la disposición sumaria de casos, el Máximo Foro reiteró lo dispuesto en Vera v. Dr. Bravo, *supra*, pág. 308, en torno a que este foro está igual posicionado que el Tribunal de Primera Instancia al adjudicar la procedencia de solicitudes de sentencia sumaria. Además, quedó resuelto que nos regiremos por la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y por los criterios de su jurisprudencia interpretativa. Al concluir de tal manera, el Tribunal Supremo resolvió que:

[s]egundo, por estar en la misma posición que el foro primario, el Tribunal de Apelaciones debe revisar que tanto la Moción de Sentencia Sumaria como su Oposición cumplan con los requisitos de forma codificados en la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y discutidos en SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo, *supra*.

Tercero, en el caso de revisión de una Sentencia dictada sumariamente, el Tribunal de Apelaciones debe revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia. De haberlos, el foro apelativo intermedio tiene que cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil y debe exponer concretamente cuáles hechos materiales encontró que están en controversia y cuáles están incontrovertidos. Esta determinación puede hacerse en la Sentencia que disponga del caso y puede hacer referencia al listado numerado de hechos incontrovertidos que emitió el foro primario en su Sentencia.

Cuarto, y por último, de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, el foro apelativo intermedio procederá entonces a revisar *de novo* si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho a la controversia. Meléndez Gonzalez v. M. Cuebas, Inc., *supra*.

-B-

El propósito de la Ley Núm. 80, *supra*, es uno social y punitivo, ya que castiga al patrono que despide a un empleado o empleada si no tiene justa causa para ello. Jusino et als. v. Walgreens, 155 D.P.R. 560, 571 (2001). También tiene un fin reparador porque “provee remedios justicieros y consubstanciales con los daños que puede haberle causado a un cesanteado un despido injustificado.” *Id.* Como norma general, el obrero contratado sin término fijo que es despedido sin justa causa tiene derecho al remedio de la mesada que provee la Ley Núm. 80, *supra*. Vélez Cortés v. Baxter, 179 D.P.R. 455, 465 (2010); García v. Aljoma, 162 D.P.R. 572, 585 (2004).

Por otro lado, el mencionado estatuto en su Artículo 2 dispone una lista no taxativa de causas justificadas para el despido. En lo pertinente señala que:

Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado de un establecimiento:

- a. Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
- b. La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
- c. Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

d. Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento.

Disponiéndose, que en aquellos casos en que la empresa posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos, constituirá justa causa para el despido a tenor con esta sección.

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

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

Artículo 2 de la Ley Núm. 80, supra, 29 L.P.R.A. sec. 185b.

Nótese, que la Ley Núm. 80, supra, no favorece el despido como sanción por una primera falta. Jusino et als. v. Walgreens, supra, a la pág. 573. Sin embargo, esta práctica no está completamente prohibida, sino que “el patrono tiene el peso de demostrar que el empleado cometió una falta cuya intensidad de agravio haga precisa la destitución, para proteger la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran, o incluso de terceros que la visitan.” Jusino et als. v. Walgreens, supra, a las págs. 573-574. Por ende, el despido por una sola falta es permitido, cuando las circunstancias del caso reflejen que la decisión no fue una arbitraria ni caprichosa y la acción disciplinaria es proporcional a la ofensa que se intenta corregir. Torres Solano v. PRTC Delgado, 127 D.P.R. 499, 515 (1990); Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada, 137 D.P.R. 643, 650 (1994). En otras palabras, la ofensa tiene que reflejar una actitud lesiva a la paz, al orden y al buen funcionamiento de una empresa, a tal punto que esperar que vuelva a suceder para despedir al empleado resultaría imprudente e irrazonable. Rivera v. Pan Pepín, supra, 161 D.P.R. 681, 690 (2004); Torres Solano v. PRTC, supra, a la pág. 516.

La Ley Núm. 80, supra, también establece una importante presunción en contra del patrono porque el despido se considera injustificado hasta que el patrono demuestre que existe una justa causa.

Rivera v. Pan Pepín, 161 D.P.R. 681, 690 (2004). Una vez que el patrono interpone como defensa afirmativa que ha mediado justa causa para el despido, le corresponde a este entonces probar, por preponderancia de la prueba, que el mismo estuvo justificado. Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 D.P.R. 364, 378 (2001).

-C-

La Asamblea Legislativa aprobó la Ley Núm. 100, supra, con el propósito de garantizar la dignidad del ser humano según establecida en la primera sección de la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Dicha cláusula constitucional dispone que “la dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la ley. No podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas.” Const. P.R., art. II sec. 1. Por ello, la Ley Núm. 100, supra, forma parte de un cuidadoso andamiaje de legislación protectora del trabajo en aras de adelantar las garantías provistas en la Sección 1 del artículo II de la Constitución. Al aprobar dicha Ley, la Asamblea Legislativa ratificó estos postulados constitucionales y formuló unos remedios para poner en vigor dicha disposición constitucional dentro del contexto obrero-patronal. Díaz v. Wyndham Hotel Corp., supra, pág. 380.

Las modalidades de discrimen proscritas por la Ley Núm. 100, supra, y su correspondiente penalidad se detallan en la siguiente disposición:

Todo patrono que despida, suspenda o discrimine contra un empleado suyo en relación a su sueldo, salario, jornal o compensación, términos, categorías, condiciones o privilegios de su trabajo, o que deje de emplear o rehúse emplear o reemplazar a una persona, o limite o clasifique sus empleados en cualquier forma que tienda a privar a una persona de oportunidades de empleo o que afecten su status de empleado, por razón de edad, según ésta se define más adelante, raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas[, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho] del empleado o solicitante de empleo:

(a) Incurrirá en responsabilidad civil:

(1) Por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o solicitante de empleo;

(2) o por una suma no menor de quinientos dólares (\$500) ni mayor de dos mil dólares (\$2,000), a discreción del tribunal, si no se pudieren determinar daños pecuniarios;

(3) o el doble de la cantidad de los daños ocasionados si ésta fuere inferior a la suma de quinientos dólares (\$500), y

(b) incurrirá, además, en un delito menos grave y, convicto que fuere, será castigado con multa de hasta cinco mil dólares (\$5,000), o cárcel por un término no mayor de noventa (90) días, o ambas penas, a discreción del Tribunal.

De igual modo, constituirá una práctica discriminatoria e incurrirá en la responsabilidad civil y penal antes expuesta, todo patrono que cometa cualquiera de los actos que se señalan en el primer párrafo de esta sección por razón de tratarse de una persona casada con un empleado o empleada de su empresa o negocio. Esta disposición se aplicará tanto a aspirantes a empleo como a aquellas personas ya empleadas por el patrono que contraigan matrimonio entre sí.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, en aquellas situaciones en las cuales exista un claro conflicto de funciones por razón del vínculo matrimonial, que sustancialmente afecte adversamente al funcionamiento de la empresa, el patrono estará obligado a hacer un ajuste o acomodo razonable en las funciones de los empleados o aspirantes a empleo.

29 L.P.R.A. sec. 146.

Al interpretar el alcance de la Ley 100, supra, deben tomarse en consideración los valores sociales y económicos consistentes en proteger a la masa trabajadora contra el discrimen en el empleo y en el reclutamiento. Estas leyes siempre deben interpretarse de la manera más favorable al empleado víctima de actuaciones discriminatorias e injustificadas. Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 D.P.R. 364, 381-382 (2001); Belk Arce v. Martínez, 146 D.P.R. 232 (1998).

-D-

La Ley Núm. 379, supra, se aprobó con el fin de establecer la jornada de trabajo en Puerto Rico, de un tipo doble de salario por las horas trabajadas en exceso de la jornada legal, fijar períodos de descanso, reglamentar ciertos aspectos del contrato de trabajo, imponer

ciertos deberes a los patronos y señalar penalidades por la violación de las disposiciones de esta ley. En particular, esta legislación establece como política pública limitar a un máximo de ocho (8) horas la jornada legal de trabajo en Puerto Rico y proveer el pago de un tipo doble de salario para las horas trabajadas en exceso de la jornada legal. Art. 1, Exposición de motivos, Ley 379-1948.

El referido estatuto dispone además que ocho (8) horas de labor constituyen la jornada legal diaria de trabajo en Puerto Rico y cuarenta (40) horas de labor constituyen la jornada semanal de trabajo. Art. 2 de la ley Núm. 379, supra, 29 L.P.R.A. sec. 271. Pertinente a las horas extras, la Ley establece lo siguiente:

- (A) Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de ocho (8) horas durante cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas;
- (B) Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de cuarenta (40) durante cualquier semana, a menos que las horas trabajadas diariamente en exceso de ocho sean pagadas a tipo doble:
- (C) Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante los días u horas en que el establecimiento en que presta servicio deba permanecer cerrado al público por disposición legal; disponiéndose, sin embargo, que no sean horas extra las horas que el empleado trabaja para su patrono durante los días u horas en que el establecimiento deba permanecer cerrado al público cuando el patrono ha obtenido del Secretario del Trabajo el permiso requerido por la Ley Núm. 80 de 5 de mayo de 1931, según ha sido o fuera subsiguientemente enmendada, y la totalidad de horas trabajadas por el empleado durante ese día no exceda de ocho (8) horas ni la totalidad de horas trabajadas durante la semana exceda de cuarenta (40) horas.
- (D) Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante el día de descanso que se haya fijado o se fijase por ley en el caso de industrias y negocios que no están sujetos al cierre de su establecimiento; y las horas que un empleado trabaja para su patrono durante el día domingo en aquellos establecimientos comerciales que mantengan sus operaciones ese día y estén sujetos a las disposiciones de la ley para regular las operaciones de establecimientos comerciales; disponiéndose que las horas trabajadas durante el día domingo en los establecimientos comerciales cubiertos por dicha ley se pagarán a un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares.

(E) Las horas que el empleado trabaja para su patrono en exceso del máximo de horas de labor el día que la Junta de Salario Mínimo haya fijado o fijase para la ocupación, negocio o industria en cuestión;

(F) Las horas que el empleado trabaja para su patrono en exceso del máximo de horas de labor al día fijado en un convenio colectivo de trabajo.

29 L.P.R.A. sec. 273

Concomitante a la controversia que nos ocupa, dispone que el patrono que requiera o permita que un trabajador labore durante horas extras viene obligado a pagarle una compensación extraordinaria igual al doble o igual a, por lo menos, tiempo y medio del tipo convenido para las horas regulares, dependiendo de las circunstancias envueltas, según se especifica en su Art. 6. Véase Art. 6 de la Ley Núm. 379, supra, 20 L.P.R.A. sec. 275. Todo empleado que reciba una compensación menor que la fijada en esta ley para horas regulares y horas extra de trabajo o para el período señalado para tomar los alimentos tendrá derecho a recobrar de su patrono mediante acción civil las cantidades no pagadas, más una suma igual por concepto de liquidación de daños y perjuicios, además de los costos, y honorarios de abogado del procedimiento. Véase Art. 14 de la Ley Núm. 379, supra, 29 L.P.R.A. sec. 282.

No obstante, La Ley Núm. 379, supra, excluyó de sus disposiciones a los ejecutivos, administradores y profesionales, lo que implica que la ley no les cobija. Art. 20 de la Ley Núm. 379, supra, 29 L.P.R.A. sec. 288. El legislador delegó en la extinta Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico la labor de definir quiénes son estos empleados. Id. Mediante la aprobación del Reglamento Núm. 13 la Junta definió dichos términos. Se trata de los denominados empleados exentos. Es a dicho reglamento al que debemos acudir para determinar si un empleado clasificado por su patrono como “ejecutivo”, “administrador” o “profesional” lo es verdaderamente. De llenar los requisitos que establece el Reglamento Núm. 13, supra, dicho empleado sería exento, carente de derecho a jornadas máximas de labor, a paga por horas extras y al

disfrute del periodo de tomar alimentos. Freire Ayala v. Vista Rent, 169 D.P.R. 418, 451 (2006); Santiago v. Corco, 114 D.P.R. 267 (1983).

Así pues, en lo pertinente al caso ante nos, el Art. IV del Reglamento 13, supra, define:

Cualquier empleado que reúna y cumpla con todos los siguientes criterios:

a) Reciba por sus servicios una compensación fija, o a base de un por ciento u honorarios equivalente a un salario semanal no menor de \$455.00, excluyendo alimentos, vivienda u otros servicios.

b) Desempeñe trabajo de oficina o trabajos fuera de oficina que no sean de naturaleza manual, estando el trabajo directamente relacionado con las normas de la dirección de la empresa o con las operaciones generales del negocio del patrono o de los clientes del patrono.

c) Que usual y regularmente ejerza discreción y juicio independiente con respecto a asuntos de importancia.

-E-

La doctrina del patrono sucesor se incorporó jurisprudencialmente a nuestro ordenamiento hace ya cuatro décadas, para atender situaciones en que una operación comercial cambia de dueño y es preciso determinar los derechos de los empleados frente al nuevo patrono. Cuando la referida doctrina aplica, se entiende que un patrono que sustituye a otro por transferencia de activos o fusión corporativa asume las obligaciones que contrajo el anterior. Rodríguez v. Urban Brands, 167 D.P.R. 509 (2006); Piñeiro v. Int'l Air Serv. of P.R., Inc., 140 D.P.R. 343 (1996); Bruno López v. Motorplan, Inc. y otros, 134 D.P.R. 111 (1993). La adopción y el desarrollo de esta doctrina responde a “la necesidad de establecer un equilibrio entre el derecho del empresario a ‘organizar independientemente su actividad económica’ y la necesidad de reconocer ‘alguna protección a los empleados por el cambio súbito en la relación obrero-patronal’ ”. J.R.T. v. Coop. Azucarera, supra, pág. 325, citando de John Wiley & Sons v. Livingston, 376 U.S. 543 (1964).

En Bruno López v. Motorplan, Inc. y otros, supra, el Tribunal Supremo resolvió que en nuestra jurisdicción la doctrina del patrono sucesor se extiende a reclamaciones por despido discriminatorio, las

cuales ostentan un rango superior en nuestro ordenamiento. Este tipo de discrimen está prohibido tanto constitucional como estatutariamente. Así, en Piñeiro v. Int'l Air Serv. of P.R., Inc., supra, pág. 349, explicamos que “hemos ampliado la doctrina del patrono sucesor en auxilio de la responsabilidad judicial de darle vigencia en casos concretos a importantes políticas públicas en el campo laboral, conforme a nuestra realidad económica, social y cultural”. Rodríguez v. Urban Brands, supra, pág. 516.

III.

Por estar íntimamente relacionados, discutiremos los señalamientos de error de manera conjunta. La señora Rexach alega que el Tribunal de Primera Instancia incidió al resolver el presente caso de manera sumaria al haber hechos sustanciales que están en controversia, así como al determinar sumariamente que es una empleada exenta de las disposiciones contenidas en la Ley Núm. 379, supra. No le asiste la razón.

Como es sabido, cuando un Tribunal de Primera Instancia dicta una sentencia sumaria, la decisión discrecional que tome no será revocada a menos que se demuestre que este foro abusó de su discreción. SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra, pág. 434.

En el presente recurso la señora Rexach sostiene que erró el Tribunal de Primera Instancia al concluir que la apelante es una empleada exenta, toda vez que las funciones primordiales de su empleo no estaban relacionadas con la dirección de las operaciones generales del negocio así como tampoco le permitían el ejercicio de discreción y juicio independiente, pues su trabajo era esencialmente velar porque los demás cumplieran con las normas operacionales. Luego de un minucioso estudio del recurso presentado así como de los documentos que componen el expediente, entendemos que la señora Rexach cumple con los tres requisitos impuestos en el Art. IV del Reglamento 13, supra. Entiéndase: a) reciba por sus servicios una compensación fija, o a base de un por

ciento u honorarios equivalente a un salario semanal no menor de \$455.00, excluyendo alimentos, vivienda u otros servicios; b) desempeño trabajo de oficina o trabajos fuera de oficina que no sean de naturaleza manual, estando el trabajo directamente relacionado con las normas de la dirección de la empresa o con las operaciones generales del negocio del patrono o de los clientes del patrono y c) que usual y regularmente ejerza discreción y juicio independiente con respecto a asuntos de importancia.

En relación a ello, no albergamos duda sobre que la apelante supervisaba a ciertos empleados, debía instruir y asegurarse del cumplimiento de los procedimientos operacionales del casino por parte de los empleados de mesa, reportaba al Gerente los problemas de desempeño de los empleados de juegos de mesa; tenía la autoridad de disciplinar y aconsejar a los empleados de mesa y podía evaluar y seleccionar distintos cursos de acción de manera rápida y precisa, entre otras. Por consiguiente, actuó de manera correcta el foro recurrido al determinar que la señora Rexach es una empleada exenta no cobijada por la Ley Núm. 379, supra.

Por otra parte, la señora Rexach planteó que incidió el Tribunal de Primera Instancia al determinar sumariamente que no hubo discrimen por razón de sexo. Alega que si ella hubiera sido parte del grupo de varones que laboraban en su mismo lugar de empleo, ella no hubiera sido despedida. Sin embargo, no hemos encontrado evidencia alguna en el expediente que nos mueva a concluir que el alegado discrimen en efecto ocurrió. Por el contrario, de los documentos ante nos se desprende que la apelante fue la última empleada en ocupar el puesto de "Pit Boss" así como que luego de que la señora Rexach fue despedida la empleada Maricel Pérez fue ascendida al puesto de "Shift Manager", ello así, la señora Rexach no fue sustituida por algún empleado varón. Por tanto, la apelante no logró establecer "prima facie" que hubo o pudo haber discrimen por edad o sexo. En consecuencia, no erró el foro *a quo* al resolver este asunto por la vía sumaria.

Por último, en este caso, el Tribunal de Primera Instancia concluyó que los siguientes hechos están en controversia:

1. Si la señora Rexach tenía la obligación de intervenir con una empleada del casino, quien no estando autorizada para ello, tomó \$1, 000.00 por concepto de propina, y no evitó que la empleada incurriera en una violación a las normas y procedimientos operacionales del Casino, esto aun cuando dicha empleada no estaba bajo su supervisión inmediata.

2. Si el incidente de la propina en el que se vio involucrada la empleada fue presenciado por otros gerenciales del Hotel, incluyendo al supervisor inmediato de esta, por lo que la señora Rexach no tenía el deber de intervenir.

3. Si la señora Rexach actuó de conformidad a las normas y procedimientos operacionales del Casino, al eliminar la información personal de un cliente del sistema operacional del Casino.

4. Si las actuaciones de la señora Rexach al eliminar la información personal del cliente, impidió que otros empleados vieran la información y no pudiesen reportar transacciones o actividades sospechosas.

Aunque si bien es cierto que de existir una controversia *bona fide* de hechos no procede una sentencia sumaria, no es menos cierto que los hechos controvertidos están relacionados a la controversia que aún queda por dilucidar. Así, no inciden en la conclusión del Tribunal de Primera Instancia sobre el estatus de exenta de la señora Rexach, como tampoco se relacionan con la reclamación de la apelante sobre discrimen por razón de sexo. Por consiguiente, el foro recurrido no cometió error al resolver de manera sumaria los referidos argumentos. En la sentencia se especificó que los procedimientos continuarían ante el referido foro para así atender la reclamación de despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80, supra.

IV.

Con estos antecedentes, se confirma la determinación apelada.

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

Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones