

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN-CAGUAS

CARIBBEAN CITY BUILDERS, INC. APELADA V. FAUSTINO GONZÁLEZ OYARZÚN APELANTE	KLAN201701307	APELACIÓN PROCEDENTE DEL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA, SALA DE SAN JUAN CASO NÚM.: KAC2013-0837
FAUSTINO GONZÁLEZ OYARZÚN APELADO V. CARIBBEAN CITY BUILDERS, INC.; GIB DEVELOPMENT, LLC; ME SALVÉ; X; Y & Z APELANTE	consolidado con KLAN201701352	SOBRE: INCUMPLIMIENTO DE CONTRATO, ETC.

Panel integrado por su presidente, el Juez Ramírez Nazario, la Jueza Colom García y el Juez Candelaria Rosa

Ramírez Nazario, Erik Juan, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 29 de junio de 2018.

El señor Faustino González Oyarzún (señor González) y la compañía Caribbean City Builders, Inc. (Caribbean) comparecen ante nosotros en los casos consolidados de epígrafe y nos solicitan que revisemos una Sentencia Sumaria emitida el 19 de julio de 2017, por el Tribunal de Primera Instancia (TPI), Sala de San Juan. Mediante el referido dictamen, el TPI resolvió que el *Acuerdo* firmado entre las partes es “nulo desde su inicio”, desestimó con perjuicio la demanda presentada por Caribbean, caso K AC2013-0837, y ordenó al señor González a devolver la contraprestación de \$25,000.00 en un término de 30 días. Asimismo, ordenó la continuación de los procedimientos en el caso K PE2014-2162.

Por los fundamentos que expondremos a continuación, revocamos la Sentencia Sumaria apelada.

I.

Los hechos pertinentes a la controversia del caso son los siguientes: Entre el año 2007 y el año 2012, el señor González trabajó como administrador para Caribbean. El 1 de octubre de 2012, el señor González y Caribbean suscribieron un *Acuerdo de Terminación de Empleo, de Confidencialidad y Relevo General* (Acuerdo). Esto con el propósito de resolver y transigir todo asunto que pudiera relacionarse al empleo o la terminación del empleo del señor González. Dicho acuerdo incluye una extensa cláusula 3, mediante la cual el señor González accedió a renunciar a múltiples causas de acción al amparo de leyes laborales estatales y federales, entre ellas, la Ley de Despido Injustificado (Ley 80), la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, conocida como la Ley de Horas y Días de Trabajo (Ley Núm. 379-1948), la Ley Federal de Discrimen en el Empleo por Razón de Edad (ADEA, por sus siglas en inglés) y la Ley para la Protección de los Beneficios de Empleados Mayores (OWBPA, por sus siglas en inglés). Según surge del Acuerdo, el señor González recibió \$25,000.00 como contraprestación de su renuncia a incoar cualquier reclamación contra Caribbean.

Poco después, el señor González presentó una querrela por discrimen por edad ante el Equal Employment Opportunity Commission y la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. A raíz de ello, el 21 de octubre de 2013, Caribbean presentó una demanda en contra del señor González por incumplimiento con el Acuerdo. El 3 de febrero de 2014, el señor González incoó una demanda ante el Tribunal de Distrito Federal para el Distrito de Puerto Rico al amparo de ADEA. Posteriormente, dicho foro desestimó la reclamación en virtud de la cláusula de selección de foro que contiene el Acuerdo. Luego de ello, el 4 de agosto de 2014, el señor González presentó ante el TPI una demanda por despido injustificado, discrimen por edad y represalias

en contra de Caribbean. El 10 de octubre de 2014, el TPI emitió un Resolución ordenando la consolidación de ambos casos.

Así las cosas, el 3 de diciembre de 2014, el señor González presentó una solicitud de sentencia sumaria alegando que el Acuerdo era nulo e inexigible en derecho, por lo que procedía la desestimación de la acción en su contra. Por su parte, Caribbean presentó una oposición a la referida solicitud de sentencia sumaria. Arguyeron que la solicitud presentada por el señor González no cumplía con los requisitos de la Regla 36.3(a) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(a). Además, plantearon que, contrario a lo que alegaba el señor González, el Acuerdo es válido y este último incumplió el mismo, por lo que procede la devolución de los \$25,000.00.

Luego de varios trámites procesales que no son necesarios pormenorizar, el 19 de julio de 2017, el TPI emitió una Sentencia Sumaria desestimando la demandada presentada por Caribbean. El foro apelado determinó que el Acuerdo era nulo y procedía la restitución de las prestaciones otorgadas. El TPI determinó que nuestro ordenamiento jurídico laboral dispone que las acciones por despido injustificado no pueden ser objeto de un contrato de transacción. Además, el foro de instancia señaló que el Acuerdo no contaba con el aval del Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (Secretario del Trabajo), requisito esencial cuando se incluye la renuncia a cualquier reclamación bajo la Ley Núm. 379-1948, 29 LPRA sec. 282. Así, ordenó la desestimación con perjuicio del caso K AC2013-0837 y al señor González devolver los \$25,000.00. Además, ordenó la continuación de los procedimientos en el caso K PE2014-2162.

Posteriormente, tanto el señor González como Caribbean presentaron mociones solicitando determinaciones de hechos y conclusiones de derecho adicionales y reconsideración. Mediante

Órdenes emitidas el 17 y el 24 de agosto de 2017, el foro apelado declaró No Ha Lugar ambas mociones.

Inconformes con la determinación del TPI, el señor González y Caribbean presentaron sus respectivos recursos identificados como KLAN201701307¹ y KLAN201701352.² Mediante resolución de 24 de enero de 2018 se ordenó la consolidación de los recursos.

Plantearon los siguientes señalamientos de error:

KLAN201701307:

Erró el TPI al no atender ni adjudicar el planteamiento de nulidad del Acuerdo bajo la legislación federal y al no decretar que el Acuerdo es nulo bajo la legislación federal: “Age Discrimination in Employment Act” y “Older Workers Benefit Protection Act”.

Erró el TPI al decretar que el Sr. Faustino González Oyarzún viene obligado a devolver las prestaciones recibidas de Caribbean City Builders, Inc. en virtud de una Acuerdo que ha sido declarado nulo y a pesar de la abundante jurisprudencia aplicable que resuelve lo contrario.

KLAN201701352:

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al declarar nulo desde sus inicios el Acuerdo en su totalidad.

II.

A.

Como es sabido, las obligaciones nacen de la ley, de los contratos y cuasicontratos, y de los actos y omisiones ilícitos en que intervenga cualquier género de culpa o negligencia. Artículo 1042 del Código Civil, 31 LPRA sec. 2992. Aquellas obligaciones que nacen de un contrato tienen fuerza de ley entre las partes contratantes, y deben cumplirse a tenor del mismo. Artículo 1044 del Código Civil, 31 LPRA sec. 2994.

Las relaciones contractuales en nuestra jurisdicción se rigen por los principios de la autonomía de la voluntad y *pacta sunt servanda*. El primero, la autonomía de la voluntad, está recogido en

¹ Este recurso fue presentado por el señor González.

² Este recurso fue presentado por Caribbean.

el Art. 1207 del Código Civil de Puerto Rico y dispone que las partes en un contrato tienen la libertad para “establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral, ni al orden público”. 31 LPRa sec. 3372. Por otra parte, el principio de *pacta sunt servanda*, estatuido en el Art. 1044 del Código Civil de Puerto Rico, establece que “[l]as obligaciones que nacen de los contratos tienen fuerza de ley entre las partes contratantes, y deben cumplirse al tenor de los mismos”. 31 LPRa sec. 2994; *PRFS v. Promoexport*, 187 DPR 42, 52 (2012).

Los requisitos de todo contrato en nuestra jurisdicción son el consentimiento, el objeto y la causa. Artículo 1213 del Código Civil, 31 LPRa sec. 3391. La existencia o no de estos elementos se determina al momento en que se perfecciona el contrato. Según el Artículo 1206 del referido cuerpo legal, el contrato existe desde que una o varias personas consienten en obligarse respecto de otra u otras, a dar alguna cosa o prestar algún servicio. 31 LPRa sec. 3371.

Por otro lado, el Art. 1709 del Código Civil, 31 LPRa sec. 4821, define la transacción como “un contrato por el cual las partes, dando, prometiendo o reteniendo cada una alguna cosa, evitan la provocación de un pleito o ponen término al que había comenzado”. Véase, además, *Negrón Vélez v. ACT*, 196 DPR 489, 504 (2016). Así, “toda transacción supone que las partes tienen dudas sobre la validez o corrección jurídica de sus respectivas pretensiones y optan por resolver dichas diferencias mediante mutuas concesiones”. *Mun. de San Juan v. Prof. Research*, 171 DPR 219, 239 (2007).

En cuanto al alcance de la transacción, el Art. 1714 del Código Civil, 31 LPRa sec. 4826, establece que comprende solo los objetos expresados en esta, “o [los] que por una inducción necesaria de sus palabras deban reputarse comprendidos en la misma”. Asimismo, el citado artículo menciona que la renuncia general de los derechos

aplica solamente con respecto a los que tienen relación con la disputa sobre la que ha recaído la transacción. Al interpretar este artículo, el Tribunal Supremo ha expresado que para saber cuáles son los efectos de un contrato de transacción, se tiene que determinar qué fue lo que se pactó. *Rodríguez et al. v. Hospital et al.*, 186 DPR 889, 904 (2012). Así, debido a su naturaleza jurídica, los contratos de transacción deben interpretarse de forma restrictiva. *Negrón Vélez v. ACT*, *supra*, págs. 505-506, citando a *Blás v. Hospital Guadalupe*, 167 DPR 439, 449-450 (2006); *Citibank v. Dependable Ins. Co., Inc.*, 121 DPR 503, 514 (1988).

El contrato de transacción tiene que cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 1231 del Código Civil, 31 LPRA sec. 3391. Es decir, tienen que concurrir el consentimiento, el objeto y la causa. *Negrón Vélez v. ACT*, *supra*, pág. 505; *Neca Mortg. Corp. v. A&W Dev. S.E.*, 137 DPR 860, 871 (1995). Sobre este particular, el Tribunal Supremo ha expresado que:

Existe el consentimiento de los contratantes, ya que tiene que ser consensual; su objeto es la controversia entre las partes -la polémica judicial o extrajudicial- pues sin ella no puede existir la transacción; y su causa consiste en la eliminación de la controversia mediante recíprocas concesiones, pues si bien tiene el propósito de desaparecer un conflicto pendiente, se diferencia de otras figuras contractuales que tienen la misma finalidad, en que ello se logra mediante renunciaciones mutuas. *Neca Mortg. Corp. v. A&W Dev. S.E.*, *supra*, pág. 871.

Ahora bien, además de cumplir con los requisitos esbozados en el Art. 1231 del Código Civil, *supra*, el contrato de transacción tiene que incluir los siguientes elementos: “1) la existencia de una controversia o relación jurídica incierta litigiosa; 2) la intención de las partes de sustituir -mediante la transacción- la incertidumbre sobre los elementos objetivos de la relación jurídica por otra “cierta e incontestable”; 3) concesiones recíprocas”. *Sagardía de Jesús v. Hosp. Aux. Mutuo*, 177 DPR 484, 498 (2009).

En relación con la interpretación de los contratos de transacción, en *Blás v. Hospital Guadalupe*, *supra*, pág. 450, el Tribunal Supremo señaló lo siguiente:

Es menester aclarar que la interpretación de los contratos de transacción también debe llevarse a cabo de acuerdo con las normas generales sobre la interpretación de contratos, mientras estas últimas no sean incompatibles con lo antes señalado. (Citas omitidas.) En virtud de estas normas generales, no deberán entenderse comprendidos en el contrato de transacción cosas distintas y casos diferentes de aquéllos sobre los que las partes se propusieron contratar. Art. 1235 del Código Civil. (Citas omitidas.) Igualmente, se estará al sentido literal de los términos de la transacción, si [e]stos son claros. Art. 1233 del Código Civil. Por último, para juzgar la intención de las partes, se debe atender principalmente a los actos de [e]stos, anteriores, coetáneos y posteriores al contrato, así como a cualquier otra circunstancia indicativa de sus voluntades. (Citas omitidas). Art. 1234 del Código Civil.

B.

Nuestro ordenamiento jurídico no prohíbe absolutamente el despido de un empleado; sino que castiga el despido sin justa causa. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894 (2011). La Ley 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, mejor conocida como la Ley de Despido Injustificado, 29 LPRA sec.185a y *et seq.*, (la Ley 80), regula las circunstancias en que un patrono privado puede despedir a un empleado. *Id.* La aludida ley tiene como propósito otorgarle un derecho más efectivo y justiciero a los obreros que sufren los daños de un despido sin justa causa. Exposición de Motivos de la Ley Núm. 80, *supra*.

Ésta pretende proteger de una forma más efectiva el derecho del obrero puertorriqueño a la tenencia de su empleo que, a su vez, otorgue unos remedios más justicieros y consubstanciales con los daños causados por un despido injustificado y desaliente la incidencia de este tipo de despido. *Id.*

Conforme a lo anterior, la Ley 80 (previo a las enmiendas sufridas al amparo de la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017), en su

artículo 2 disponía los supuestos que constituían justa causa para el despido de un empleado. 29 LPRA sec. 185b. Como norma general, todo despido se presumía injustificado a menos que responda a las excepciones establecidas en el mencionado artículo 2 de la Ley³. La citada Ley 80 creaba una presunción de que todo despido es injustificado y que le corresponde al patrono, mediante preponderancia de la prueba, demostrar lo contrario. Es decir, que hubo justa causa para el despido. *Báez García v. Cooper Labs., Inc.*, 120 DPR 152 (1987). La mesada es el remedio exclusivo disponible para los empleados despedidos injustificadamente, siempre y cuando no existan otras causas de acción, al amparo de otras leyes que prohíban el despido y concedan otros remedios. *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920 (2015). El monto de esa mesada dependerá del tiempo que el empleado ocupó su puesto y del sueldo que devengaba. *Id.*

Por su parte, el Art. 9 de la Ley 80, 29 LPRA sec. 185i, dispone lo siguiente en cuanto a la renuncia de la indemnización por el despido sin justa causa:

Se declara irrenunciable el derecho del empleado que fuere despedido de su cargo, sin que haya mediado justa causa, a recibir la indemnización que establece la Sección 185a de este título.

Será 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.⁴

³ Se considera justa causa para el despido:

- (a) Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
- (b) La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
- (c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidas para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.
- (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 LPRA 185b.

⁴ Este artículo fue enmendado por la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017, para establecer lo siguiente:

Nuestro más Alto Foro ha atendido varias controversias relacionadas a la indemnización voluntaria por parte de los patronos. En *Orsini García v. Srio. de Hacienda*, 177 DPR 596 (2009), el Tribunal Supremo reconoció que un acuerdo de terminación de empleo que incluye una renuncia al remedio otorgado en la Ley 80 es válido si cumple con los requisitos de la mesada de dicha ley. Es decir, si el acuerdo otorgado entre el patrono y el empleado cumple con el cómputo de la mesada que establece la Ley 80, éste se considera un **contrato de transacción válido**. En cuanto a ello, el Tribunal Supremo puntualizó lo siguiente:

La “mesada” es producto de una obligación legal que tiene el patrono de indemnizar a un empleado por despedirlo injustificadamente. De ordinario, este tipo de compensación se obtiene luego de un proceso judicial. Sin embargo, los patronos han optado por transar el pago de esta indemnización, mediante los denominados “Acuerdos de Relevó”. Esta modalidad de compensación por el despido responde a una obligación contractual, con la diferencia de que esta clase de contrato, por su naturaleza transaccional, está supeditado a que ambas partes consienten a las concesiones recíprocas. Además, para que sean válidos, estos acuerdos deben cumplir con el pago total de la “mesada”, porque el derecho a ésta no es renunciable.”
Id.

A tales efectos, el Tribunal Supremo en *Vélez Cortés v. Baxter*, 179 DPR 455, 470 (2010), determinó que la acreditación de la indemnización por los años de servicio o cesantía cumple con los propósitos reparadores de la mesada. Además, el Tribunal Supremo indicó que la práctica del desembolso de la indemnización por parte de los patronos, “previo al comienzo del pleito, promueve la política pública que inspira la Ley Núm. 80, por que proporciona la tan necesitada ayuda tan pronto el empleado ha sido cesanteado.” *Id.*

Sin embargo, una vez ocurrido el despido o la notificación de la intención de despedir, el derecho a la indemnización dispuesta por la secs. 185a a 185n de este título podrá transigirse, siempre y cuando estén presentes todos los requisitos de un contrato de transacción válido.

Todo pago voluntario realizado por el patrono al empleado exclusivamente por razón de la terminación del empleo se acreditará a la indemnización provista en las secs. 185a a 185n de este título.

C.

El Art. 12 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, conocida como la Ley de Horas y Días de Trabajo, 29 LPRA sec. 281, (Ley Núm. 379-1948) declara irrenunciable la compensación por tiempo extra. Dicho artículo dispone lo siguiente:

Por la presente se declara irrenunciable la compensación adicional a base de tipo doble de salario que fijan las secs. 271 a 288 de este título para las horas extras de trabajo.

Será nula toda cláusula o estipulación en virtud de la cual convenga el empleado en renunciar al pago de la compensación adicional por horas extras que fijan las secs. 271 a 288 de este título. [...]

Pertinente al caso de autos, el Art. 13 de la referida Ley Núm. 379, 29 LPRA sec. 282, establece que será válida toda transacción judicial o extrajudicial sobre el pago del salario correspondiente a las horas regulares, a las horas extras de trabajo, al período señalado para tomar alimentos o sobre el pago de la suma igual a la reclamada por concepto de liquidación de daños y perjuicios, siempre y cuando se verifique ante el Secretario del Trabajo y/o cualquier funcionario del Departamento del Trabajo designado por dicho Secretario. El precitado artículo reza de la siguiente manera:

Todo empleado que reciba una compensación menor que la fijada en las secs. 271 a 288 de este título para horas regulares y horas extras 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 más una suma igual por concepto de liquidación de daños y perjuicios, además de las costas, gastos y honorarios de abogados del procedimiento.

[...]

La reclamación judicial podrá establecerla uno o varios empleados por y a nombre suyo o de ellos y de otros empleados que estén en circunstancias similares; Disponiéndose que después de iniciada judicialmente la reclamación, ésta podrá ser transigible entre las partes, con la intervención del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos o cualesquiera de los abogados del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, designado por dicho Secretario y la aprobación del Tribunal. El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos determinará administrativamente cuáles transacciones judiciales o extrajudiciales requerirán su intervención personal, fijando los criterios que regirán

a esos efectos mediante reglamento u orden administrativa. **Será nula toda transacción extrajudicial sobre el pago del salario correspondiente a las horas regulares, a las horas extras de trabajo, al período señalado para tomar los alimentos o sobre el pago de la suma igual a la reclamada que fija este capítulo por concepto de liquidación de daños y perjuicios; Disponiéndose, sin embargo, que será válida a los propósitos de esta ley toda transacción que se verifique ante el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos o ante cualquiera de los abogados o funcionarios del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos designados por dicho Secretario.**

Será válida, asimismo, toda transacción extrajudicial que se realice mediante la intervención de los mediadores de conflictos obrero patronales del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, sujeto a las normas o criterios que a tales fines establezca el Secretario mediante reglamento u orden administrativa. (Énfasis nuestro).

III.

La controversia ante nuestra consideración se circunscribe a determinar si el TPI erró al concluir que el Acuerdo que suscribieron el señor González y Caribbean “es nulo desde su inicio” por ir en contra de nuestro ordenamiento jurídico laboral.

Para enfrentar dicha controversia es conveniente comenzar por los principios básicos de contratación en nuestro ordenamiento jurídico. Las relaciones contractuales en nuestra jurisdicción se rigen por los principios de la autonomía de la voluntad y *pacta sunt servanda*. El Art. 1207 del Código Civil de Puerto Rico, *supra*, dispone que las partes en un contrato tienen la libertad para establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral, ni al orden público. Por su parte, el Art. 1044 del Código Civil, *supra*, el cual estatuye el principio de *pacta sunt servanda*, establece que las obligaciones que nacen de los contratos tienen fuerza de ley entre las partes contratantes, y deben cumplirse al tenor de los mismos. Además, el Art. 1233 del Código Civil, *supra*, establece como doctrina fundamental que cuando los términos de un contrato son

claros, y no dejan lugar a dudas sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas.

Por otro lado, el Art. 9 de la Ley 80, *supra*, establece que es irrenunciable el derecho a la indemnización por ser despedido sin justa causa. Además, dispone que “será nulo cualquier contrato, o parte del mismo, en que el empleado renuncie a la indemnización a que tiene derecho”. 29 LPRC sec. 185i. Sin embargo, como vimos, el Tribunal Supremo ha reconocido los acuerdos de relevo como una modalidad de compensación a través de un contrato de transacción. *Orsini García v. Srio. De Hacienda, supra*, pág. 629. A tales efectos, nuestro más Alto Foro ha determinado que para que dichos acuerdos sean válidos deben cumplir con el pago total de la mesada porque el derecho a ésta es irrenunciable. *Id.*

De otra parte, la Ley Núm. 379-1948, *supra*, también dispone que será nula cualquier transacción extrajudicial sobre el pago del salario correspondiente a las horas regulares, a las horas extras de trabajo y al período señalado para tomar los alimentos, entre otras. La referida ley condiciona la validez de dichas transacciones extrajudiciales a que las mismas sean verificadas por el Secretario del Trabajo.

En el caso que nos ocupa, el señor González y Caribbean suscribieron un acuerdo de relevo por la terminación del empleo. Mediante dicho acuerdo Caribbean se obligó a pagarle al señor González una indemnización voluntaria ascendente a \$25,000. A cambio de ello, entre otras cosas, el señor González renunciaba y relevaba a Caribbean de cualquier causa acción bajo leyes laborales estatales y federales, entre ellas la Ley 80, la Ley Núm. 379-1948, ADEA y la OWBPA.

Dicho contrato incluye una cláusula de separabilidad que lee como sigue:

16. Este Acuerdo establece el acuerdo total entre las partes y ambas acuerdan y reconocen que las disposiciones del presente Acuerdo (no solo los párrafos sino también sus oraciones) son independientes y separables, de tal manera que si cualquier oración, frase, cláusula, parte u obligación de este Acuerdo es declarada nula, ineficaz, anulable o no ejecutable por cualquier tribunal con jurisdicción, las cláusulas, oraciones, disposiciones, términos y/o condiciones restantes se mantendrán válidas y en efecto. La declaración de nulidad, invalidez, o ilegalidad de alguna cláusula o disposición del presente Acuerdo no afectará la validez de cualquier disposición del mismo, las cuales permanecerán en vigor y completamente vigentes.⁵

Tomando en consideración lo anterior debemos examinar si el Acuerdo firmado entre Caribbean y el señor González es válido en su totalidad o si contiene alguna cláusula, o parte de ella, que debe tenerse por no puesta, por ser contraria a la ley.

Ahora bien, como vimos, para que la renuncia a la causa de acción bajo la Ley 80 sea válida, la suma recibida por el señor González tiene que cumplir con el pago total de la mesada que dispone la referida ley, ya que dicho derecho es irrenunciable. Según se desprende del expediente ante nos, el señor González tiene derecho a recibir la cantidad de \$22,000.00 por concepto de mesada al amparo de la Ley 80.⁶ Como mencionamos anteriormente, el señor González recibió la cantidad de \$25,000.00 como indemnización voluntaria. Por lo que, éste recibió más de lo que hubiese recibido por el cómputo de su mesada en virtud de la Ley 80. Así, es forzoso concluir que nos encontramos ante una renuncia válida, pues la suma recibida cumple con el total de la mesada, único remedio al que tendría derecho el señor González bajo dicha ley. Concluimos, pues, que erró el foro de instancia al determinar que el Acuerdo es nulo por incluir una renuncia a la causa de acción por despido injustificado.

⁵ Véase Apéndice del recurso KLAN201701307, pág. 226.

⁶ Véase, Apéndice del recurso KLAN201701352, pág. 65.

Por otro lado, el TPI también determinó que el Acuerdo es nulo por incluir una renuncia a cualquier reclamación al amparo de la Ley Núm. 379-1948, sin contar con el aval del Secretario del Trabajo. No obstante, la cláusula de separabilidad claramente establece que las disposiciones contenidas en el Acuerdo son independientes y separables, de tal manera que, si cualquier oración, frase, cláusula, parte u obligación es declarada nula por cualquier foro con jurisdicción, las cláusulas, oraciones, disposiciones, términos y/o condiciones restantes se mantendrán **válidas y en efecto**. Por tanto, siendo dicha renuncia contraria a la ley, resulta inválida o nula y se tendrá por no puesta. No obstante, dada la cláusula de separabilidad pactada por las partes, se mantendrán válidas y en efecto todas las demás cláusulas, oraciones, disposiciones, términos y/o condiciones contenidas en el Acuerdo.

A la luz de lo anterior, aplicando los principios generales de contratación que rigen en nuestro ordenamiento, concluimos que erró el TPI al determinar que el Acuerdo en su totalidad es nulo por incluir una renuncia a incoar cualquier reclamación de salarios al amparo de la Ley Núm. 379-1948, sin contar con la aprobación del secretario del Trabajo.

El Tribunal Supremo ha indicado que “[l]a doctrina de separabilidad es una excepción a la norma general de que un pacto accesorio es nulo si el contrato principal es nulo”. *S.L.G. Mendez-Acevedo v. Nieves Rivera*, 179 DPR 359, 382 (2010). Según claramente dispone la cláusula de separabilidad contenida en el Acuerdo, las disposiciones allí contenidas son independientes y separables. Por lo que, si bien es cierto que la renuncia a cualquier causa de acción que emane de la Ley 379-1948, *supra*, no incluye la aprobación del secretario del Trabajo, esto no hace el Acuerdo nulo en su totalidad. Solo se considera nula e inválida la parte de la

cláusula que incluye dicha renuncia. Consecuentemente, concluimos que erró el TPI al declarar nulo el Acuerdo en su totalidad por esta razón. Reiteramos, solo es ineficaz la renuncia a la reclamación bajo la Ley Núm. 379-1948, *supra*.

Por último, nos resta atender el señalamiento de error planteado por el señor González. En síntesis, éste señaló que erró el foro de instancia al no adjudicar su planteamiento de nulidad del Acuerdo bajo la legislación federal de ADEA y OWBPA⁷. A tales efectos, ADEA define el término “patrono” como una persona involucrada en una industria que afecta al comercio y que tiene veinte (20) o más empleados por cada día laboral en cada una de las veinte (20) o más semanas calendario del año anterior o el corriente.⁸ 29 USCA sec. 630. Es decir, para su aplicación es necesario que el patrono emplee 20 empleados o más por cierto periodo de tiempo.

El señor González sostiene que para determinar si un patrono emplea veinte (20) empleados o más se cuentan todos los empleados de las empresas interrelacionadas. Así, alega que tanto Caribbean como GIB y Me Salvé, Inc. son sus patronos. Por su parte, en su alegato en oposición, Caribbean alega que el señor González no tiene derecho a una causa de acción bajo ADEA, ya que dicha ley solo aplica a aquellas empresas que tengan veinte (20) empleados o más trabajando a tiempo completo. Caribbean arguye que nunca han tenido más de veinte (20) empleados, por lo que las disposiciones de ADEA no le aplican.

⁷ OWBPA es una enmienda a ADEA que se hizo con el propósito de aclarar la protección otorgada a individuos de mayor edad en cuanto a planes de beneficios para empleados.

⁸ (b) The term “employer” means a person engaged in an industry affecting commerce who has twenty or more employees for each working day in each of twenty or more calendar weeks in the current or preceding calendar year: *Provided*, That prior to June 30, 1968, employers having fewer than fifty employees shall not be considered employers. The term also means (1) any agent of such a person, and (2) a State or political subdivision of a State and any agency or instrumentality of a State or a political subdivision of a State, and any interstate agency, but such term does not include the United States, or a corporation wholly owned by the Government of the United States.

Luego de examinar el expediente ante nuestra consideración, somos del criterio que el señor González no nos ha puesto en posición de poder dirimir su señalamiento de error. Éste no logró sustentar con prueba sus planteamientos en cuanto a que exista una administración común o un control centralizado de las relaciones laborales entre Caribbean, GIB y Me Salvé, Inc. El señor González basó sus argumentos en meras alegaciones. Como es sabido, los señalamientos en apelación tienen que sustentarse con prueba suficiente. Las meras alegaciones no son suficientes, así como tampoco las conjeturas. *Pueblo v. López Guzmán*, 131 DPR 867 (1992). Cabe señalar, que el foro apelado no atendió los señalamientos del señor González en cuanto a ADEA y OWBPA.

Sin embargo, es menester destacar, que aún en el caso que pudiéramos concluir que las renunciaciones a las causas de acción al amparo de ADEA y OWBPA fueran nulas, ello tampoco provocaría la nulidad del Acuerdo en su totalidad. Según mencionamos, la cláusula de separabilidad contenida en el Acuerdo dispone que las disposiciones allí contenidas son independientes y separables. Por lo que, en ese caso, solo se considerarían inválidas las renunciaciones a ADEA y a OWBPA.

En fin, resulta obligatorio concluir que el Acuerdo firmado es válido. Solo las disposiciones en el contenidas que sean contrarias a la ley, como lo fue la renuncia a la causa de acción bajo la Ley 379-1948, sin que el Acuerdo contara con el aval del secretario del Trabajo. Tal renuncia es nula y se debe tener por no puesta.

Finalmente, el señor González señaló que, según la jurisprudencia federal, al declarar nulo el Acuerdo no procede la devolución de la compensación por el recibida, como ordenó el TPI. Sin embargo, conforme lo aquí resuelto, esto es la validez del Acuerdo, no es necesario entrar en la discusión de dicho error.

Por los fundamentos expuestos, revocamos la Sentencia Sumaria apelada y se devuelve el caso al TPI para la continuación de los procedimientos, de conformidad con lo aquí resuelto.

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

Lcda. Lilia M. Oquendo Solís
Secretaria del Tribunal de Apelaciones