

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL IV

ORLANDO FELICIANO

Apelante

v.

LUXURY HOTELS  
INTERNATIONAL OF  
PUERTO RICO, INC.,  
H/N/C THE RITZ-  
CARLTON SAN JUAN  
HOTEL, SPA & CASINO

Apelados

KLAN202000305

*Apelación*  
procedente del  
Tribunal de Primera  
Instancia, Sala de  
Carolina

Caso Núm.

CA2019CV04259  
(409)

Sobre:

Despido  
Injustificado Ley  
80, Discrimen por  
Razón de Edad y  
Raza; Violación al  
Warn Act; Ley 4-  
2017,  
Procedimiento  
Sumario Ley 2-  
1961

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Colom García, el Juez Ramos Torres y la Jueza Soroeta Kodesh

Soroeta Kodesh, Jueza Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico a 30 de septiembre de 2020.

Mediante un recurso de apelación presentado el 16 de junio de 2020, comparece el Sr. Orlando Feliciano (en adelante, el apelante). Nos solicita que revoquemos la *Sentencia* dictada y notificada el 13 de mayo de 2020, por el Tribunal de Primera Instancia (en adelante, TPI), Sala de Carolina. En la referida *Sentencia*, el TPI desestimó con perjuicio la *Querrela* interpuesta por el apelante en contra de Luxury Hotels International of PR Inc. (en adelante, Luxury Hotels) d/b/a The Ritz Carlton San Juan Hotel, Spa & Casino, en virtud de lo pactado en el *Acuerdo Confidencial de Separación y Relevo General* suscrito por ambas partes.

Por los fundamentos que expresamos a continuación, se confirma la *Sentencia* apelada.

## I.

El 1 de noviembre de 2019, el señor Feliciano incoó una *Querrela* en contra de Luxury Hotels. En la referida *Querrela*, el apelante alegó que trabajó para Luxury Hotels desde el mes de diciembre de 1997 hasta el 4 de noviembre de 2016, cuando fue despedido por razón de su edad, raza y sin justa causa. Indicó, además, que no se le pagó la mesada. Dicha reclamación fue presentada al amparo de la Ley Sumaria de Reclamaciones Laborales, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, 32 LPRA Sec. 3118 *et seq.* (en adelante, Ley Núm. 2). También, el apelante reclamó violaciones a la ley federal conocida como *Worker Adjustment and Retraining Notification Act of 1998* (“*WARN Act*”).

Así pues, Luxury Hotels fue emplazada junto con copia de la *Querrela* el 26 de noviembre de 2019. El 5 de diciembre de 2019, Luxury Hotels interpuso una *Solicitud de Desestimación y Contestación a la Querrela* en la que alegó que el despido fue por razón de una reorganización y reducción de personal. Además, Luxury Hotels arguyó que el 17 de diciembre de 2016, el apelante firmó un *Acuerdo Confidencial de Separación y Relevo General*, mediante el cual el señor Feliciano había renunciado a su derecho a recibir un remedio, por cualquier reclamación basada en violaciones a las leyes laborales, por parte de su patrono. Asimismo, manifestó que realizó al apelante un pago por la suma de \$19,661.00. Dicha cuantía precisamente la recibió el apelante, a raíz de lo pactado en cuanto a que transigía y renunciaba a cualquier causa de acción incluyendo, entre otras: despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA sec. 185a *et seq.*; y discrimin al amparo de las Leyes Núm. 100 de 30 de junio de 1959, el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, la Ley Federal de Derechos Civiles de 1866, la Ley Federal de Derechos Civiles de 1871 y la Ley Contra el Discrimen por Edad en el Empleo de 1967,

conocida como el *Age Discrimination in Employment Act* (ADEA), según enmendada por el *Older Workers Benefit Protection Act*. Finalmente, Luxury Hotels sostuvo que el 15 de diciembre de 2016, previo a la firma del mencionado *Acuerdo*, el apelante fue orientado por una abogada del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico sobre el contenido y alcance de dicho documento, y la importancia de que la decisión al suscribir el mismo fuese voluntaria e inteligente.

A tales efectos, el *Acuerdo Confidencial de Separación y Relevo General* y una carta del Departamento de Recursos Humanos, en la que se acreditó la orientación recibida por el apelante sobre el documento, fueron anejados como exhibits a una *Moción Informativa* presentada por Luxury Hotels el mismo 5 de diciembre de 2019.<sup>1</sup> Este Tribunal recibió, en sobre sellado, los mencionados exhibits. No obstante, por la confidencialidad que el mismo *Acuerdo* exige con las partes referente a sus términos, estos serán tratados como confidenciales durante el análisis que aquí elaboramos.<sup>2</sup>

En respuesta, el 2 de enero de 2020, el apelante interpuso una *Moción en Oposición a Solicitud a Desestimar* en la que alegó la nulidad de todo acuerdo en el cual se renuncie a los derechos otorgados por la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada. Argumentó que el referido *Acuerdo* suscrito entre las partes era contrario a la moral y al orden público, en virtud de lo dispuesto en *Orsini García v. Srio. de Hacienda*, 177 DPR 596 (2009). Sostuvo que el derecho a la indemnización establecida en la Ley Núm. 80 es irrenunciable, y que la cuantía recibida por este es muy inferior a lo que le correspondería como mesada.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Véase, Anejo I del Apéndice del *Alegato en Oposición a Recurso de Apelación*, págs. 1-13.

<sup>2</sup> Durante el trámite ante en el foro primario, tanto el *Acuerdo Confidencial de Separación y Relevo General* y la carta del Departamento de Recursos Humanos, fueron tratados como confidenciales. Optamos por el mismo curso de acción.

<sup>3</sup> El juzgador de instancia expresó en la *Sentencia* del 13 de mayo de 2020, que el apelante no hizo alusión alguna a sus reclamaciones por discrimen y al amparo

Por su parte, el 13 de enero de 2020, Luxury Hotels instó una *Réplica a Oposición a Solicitud a Desestimar* en la que sostuvo su posición de que el *Acuerdo* entre las partes era válido y tenía el efecto de renunciar a derechos adquiridos. Subsecuentemente, el 21 de enero de 2020, el apelante presentó una *Dúplica a Réplica en Torno a Moción en Oposición a Desestimar* en la que argumentó que la Ley 4 del 2017, como las guías del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de 2019, no le son de aplicación al despido del apelante, toda vez que dicho despido ocurrió previo a entra en vigor dichas disposiciones legales. El 20 de abril de 2020, el TPI declaró “*Como se Pide*” con relación a la *Moción Informativa* incoada por Luxury Hotels el 5 de diciembre de 2019.<sup>4</sup>

Luego de los trámites procesales de rigor y haber evaluado los documentos que obran en el expediente, el 13 de mayo de 2020, el TPI dictó y notificó la *Sentencia* aquí impugnada, en la que desestimó con perjuicio la *Querella* de autos y en la que realizó las siguientes determinaciones de hechos que transcribimos a continuación:

1. El querellante trabajó para Ritz Carlton desde el 1 de noviembre de 1997 hasta el 4 de noviembre de 2016, cuando fue cesanteado de su empleo.
2. El 4 de noviembre de 2016, la querellada le proveyó al querellante un *Acuerdo Confidencial de Separación y Relevo General* para su consideración, del cual el querellante acusó recibo en esa misma fecha.
3. Previo a la firma del *Acuerdo*, el querellante fue orientado por la Lcda. Lisa Michelle Rosado Báez, abogada del Negociado de Asuntos Legales del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico sobre el contenido y alcance del *Acuerdo Confidencial de Separación y Relevo General* y la importancia de una decisión voluntaria e inteligente al suscribir el mismo.
4. El 15 de diciembre de 2016, la Lcda. Lisa Michelle Rosado Báez, abogada del Negociado de Asuntos

---

del WARN Act. Véase, *Sentencia*, Anejo VI del Apéndice del recurso de apelación, pág. 2.

<sup>4</sup> Véase, Anejo I del Apéndice del *Alegato en Oposición a Recurso de Apelación*, pág. 14.

Legales del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico certificó, a través de una carta, que la orientación brindada al querellante cumplió a cabalidad con el ordenamiento legal vigente.

5. El 17 de diciembre de 2016, el querellante firmó el Acuerdo Confidencial de Separación y Relevo General.
6. El querellante firmó el Acuerdo Confidencial de Separación y Relevo General de forma libre y voluntaria, y luego de que fuera debidamente orientado por un funcionario designado para ello por parte del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.
7. Según el referido Acuerdo, el querellante se comprometió a no presentar reclamación alguna contra la querellada por cualquier hecho o evento ocurrido hasta la fecha de la firma del Acuerdo y, en particular, en relación con su cesantía el 4 de noviembre de 2016.
8. El querellante expresamente acordó que transigía y renunciaba a cualquier causa de acción, incluyendo, entre otras, despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, discrimin al amparo de las Leyes Núm. 100 de 30 de junio de 1959, el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, la Ley Federal de Derechos Civiles de 1866, la Ley Federal de Derechos Civiles de 1871, y la Ley Contra el Discrimen por Edad en el Empleo de 1967 conocida como el Age Discrimination in Employment Act (ADEA), según enmendada por el Older Workers Benefit Protection Act.
9. Al firmar el Acuerdo Confidencial de Separación y Relevo General, el querellante admitió expresamente haber sido despedido por justa causa de conformidad con las disposiciones de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRÁ § 185a et. seq. en virtud de una reorganización y reducción de personal de la querellada.
10. A cambio de la firma del Acuerdo Confidencial de Separación y Relevo General, el querellante recibió un pago voluntario de la querellada por la cantidad de \$19,661.04.
11. A pesar de haberse obligado a no presentar reclamación alguna contra la querellada por cualquier hecho o evento ocurrido hasta la fecha de la firma del Acuerdo Confidencial de Separación y Relevo General y, en particular, en relación con su cesantía el 4 de noviembre de 2016, el

querellante presentó la querrela de epígrafe el 1 de noviembre de 2019, en clara violación a lo pactado entre las partes.

Inconforme con lo resuelto, el señor Feliciano, instó el recurso de epígrafe en el que adujo que el TPI cometió tres (3) errores:

Erró el TPI al desestimar con perjuicio en su etapa inicial sin haber tan siquiera descubrimiento de prueba, la reclamación de mesada y otras por la vía sumaria del apelante, aunque a tenor con la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 enmendada el 21 de mayo de 1982, Luxury Hotels Int'l of PR, Inc. tenía el peso de la prueba para acreditar la justificación del despido.

Erró el TPI al invertir el peso de la prueba a favor de Luxury Hotels Int'l of PR, Inc. y en su consecuencia desestimar la reclamación de mesada del apelante.

Erró el TPI al validar un acuerdo nulo basándose en nuevas leyes, decisiones e interpretaciones administrativas con vigencia posterior a los hechos del presente caso, sabiendo que el estado de derecho aplicable era distinto al actual. No ver los hechos alegados de la forma más favorable al apelante y concederle a éste el beneficio de toda inferencia que razonablemente se podía derivar de dichas alegaciones.

Subsiguientemente, el 15 de julio de 2020, Luxury Hotels presentó su *Alegato en Oposición a Recurso de Apelación*. Con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, procedemos a exponer el derecho aplicable al caso que nos ocupa.

## II.

### A.

La Ley Núm. 2, *supra*, provee un mecanismo procesal sumario mediante el cual se persigue lograr la rápida consideración y adjudicación de querrelas presentadas por empleados u obreros contra sus patronos. Véase, Sección 1 de la Ley Núm. 2, 32 LPRA Sec. 3118; *Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC*, 194 DPR 723, 731-732 (2016), citando a *Rivera v. Insular Wire Products Corp.*, 140 DPR 912, 923 (1996). La naturaleza de este tipo de reclamación exige celeridad en su trámite para así alcanzar “los propósitos legislativos de proteger el empleo, desalentar los despidos injustificados y proveerle al obrero despedido medios económicos

para su subsistencia mientras consigue un nuevo empleo”. *Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC*, *supra*; *Vizcarrondo Morales v. MVM, Inc.*, 174 DPR 921, 928 (2008), citando a *Lucero v. San Juan Star*, 159 DPR 494, 504 (2003); *Ruiz v. Col. San Agustín*, 152 DPR 226, 231 (2000); *Rivera v. Insular Wire Products Corp.*, *supra*. En vista de su carácter reparador, esta ley debe ser interpretada liberalmente a favor del empleado. *Vizcarrondo Morales v. MVM, Inc.*, *supra*; *Piñero v. AAA*, 146 DPR 890, 899 (1998).

Con miras a lograr el propósito legislativo, la Ley Núm. 2, *supra*, dispone un trámite procesal que, permitiéndole al patrono vindicar sus derechos, es más oneroso para este. *Vizcarrondo Morales v. MVM, Inc.*, *supra*, a la pág. 929; *Ocasio Méndez v. Kelly Servs.*, 163 DPR 653, 667 (2005). En atención a dicha finalidad, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha enfatizado que los tribunales tenemos la obligación “de promover y exigir diligencia y prontitud en la tramitación de las reclamaciones laborales, conforme al claro mandato legislativo plasmado en la Ley Núm. 2, *supra*”. *Vizcarrondo Morales v. MVM, Inc.*, *supra*. (Citas omitidas). De conformidad con ese deber, tanto las partes como los tribunales deben respetar:

(1) los términos relativamente cortos dispuestos en el estatuto para contestar la querrela; (2) los criterios estrictos para conceder una prórroga para contestar la querrela; (3) el mecanismo especial que flexibiliza el emplazamiento del patrono, y (4) entre otras particularidades previstas por la ley, las limitaciones en el uso de los mecanismos de descubrimiento de prueba. De no hacerlo, el procedimiento se convertiría en ordinario, lo cual sería incompatible tanto con el mandato legislativo de diligencia en el dictamen judicial, como con su carácter reparador. *Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC*, *supra*, a las págs. 10-11; *Vizcarrondo Morales v. MVM, Inc.*, *supra*, citando a *Lucero v. San Juan Star*, *supra*.

Resulta menester indicar que el carácter sumario de la Ley Núm. 2, *supra*, se extiende hasta los procedimientos de revisión. Ello así, las determinaciones emitidas en un pleito ventilado a la luz del procedimiento sumario consagrado en la Ley Núm. 2, *supra*, no

quedan sujetas a ser revisadas mediante el mecanismo procesal de la reconsideración ante el foro primario. *Patiño Chirino v. Parador Villa Antonio*, 196 DPR 439, 450 (2016). Asimismo, la Ley Núm. 2, *supra*, fue enmendada mediante la Ley Núm. 133-2014, para extender el carácter sumario de la ley a la etapa apelativa, y con ello cumplir con el propósito rector de proveer al obrero un remedio rápido y eficaz. En particular, el Artículo 5 de la Ley Núm. 133-2014 reenumeró la Sección 10 de la Ley Núm. 2 como Sección 9, 31 LPRA § 3127, y enmendó dicha sección como sigue:

Cualquiera de las partes que se considere perjudicada por la sentencia emitida por el Tribunal de Primera Instancia podrá interponer recurso de apelación ante el Tribunal de Apelaciones, en el término jurisdiccional de diez (10) días, computados a partir de la notificación de la sentencia del Tribunal de Primera Instancia.

B.

En Puerto Rico, existe una clara política pública protectora del empleo. Al tratarse de un asunto de tan alto interés público, el Gobierno, como parte de su política pública, aprobó la Ley Núm. 80, *supra*, en aras de proteger al obrero que ha sido injustificadamente privado de su empleo y al mismo tiempo desalentar a los patronos de incurrir en dicha práctica.<sup>5</sup> *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 379-380 (2011); *Vélez Cortés v. Baxter*, 179 DPR 455, 468-469 (2010).

A tales efectos, la Ley Núm. 80, *supra*, le garantiza a todo empleado que trabaje mediante remuneración de alguna clase y que sea contratado por tiempo indeterminado, una compensación por su patrono, además del sueldo devengado, en caso de ser despedido sin justa causa. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92, 108 (2011). El despido en la relación obrero laboral se define como la

---

<sup>5</sup> La Ley Núm. 80 fue enmendada mediante la *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*, Ley Núm. 4-2017. No obstante, la Ley Núm. 4-2017 dispone, en su Artículo 1.2, que su aplicación será prospectiva: “[l]os empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta Ley, continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente, según lo dispuesto expresamente en los Artículos de ésta.”

ruptura unilateral que hace el patrono del contrato individual de trabajo celebrado con uno o varios trabajadores. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 907 n. 31 (2011); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 374 (2001).

El patrono que decida despedir a un empleado, sin responder a una causa justificada para ello, está obligado a pagarle una indemnización, como penalidad por su actuación. Este tipo de indemnización, la cual sustituye la pérdida del empleo, busca compensar el daño causado al obrero por habersele despojado de sus medios de subsistencia. También, la Ley Núm. 80, *supra*, contempla una indemnización progresiva que tiene doble objetivo: reconocer el tiempo dedicado por el obrero a la empresa y proveerle ayuda mientras encuentra un nuevo empleo. *Orsini García v. Srio. de Hacienda*, 177 DPR 596, 622 (2009).

Por otro lado, a pesar de que la Ley Núm. 80, *supra*, no define explícitamente el término justa causa, esta, junto a la jurisprudencia interpretativa, establece ciertas guías que delimitan el alcance de dicho término, brindando claridad en torno a si determinado despido convierte al empleado destituido en acreedor o no de la mesada. *Feliciano Martes v. Sheraton*, *supra*, a las págs. 380-381; *Jusino v. Walgreens*, 155 DPR 560, 571-574 (2001); *Narváez v. The Chase Manhattan Bank*, 120 DPR 731, 737 (1988).

Específicamente, el Artículo 2 de la Ley Núm. 80 expone una lista no taxativa de causas justificadas para el despido. En torno a este particular, el referido Artículo dispone que será justa causa para el despido de un empleado lo siguiente:

[...]

(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 Productos que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios 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 Sec. 185b.

Ahora bien, el Artículo 3 de la Ley Núm. 80 establece que si el despido del empleado se debió a cualquiera de los incisos (d), (e), o (f) del Artículo anteriormente citado, habrá derecho a una indemnización, en ciertas circunstancias:

[E]n cualquier caso en que se despidiesen empleados por las razones indicadas en los incisos (d), (e) y (f) de la § 185b de este título, el patrono estará obligado a retener con preferencia en el empleo a los empleados de más antigüedad siempre que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados de menos antigüedad en el empleo dentro de su clasificación ocupacional que puedan ser desempeñados por ellos, entendiéndose que se dará preferencia a los empleados despedidos en caso de que dentro de los seis (6) meses siguientes a su cesantía 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 inconcusa en favor de la eficiencia o capacidad de trabajadores comparados en cuyo caso prevalecerá la capacidad.

[...]

29 LPRA Sec. 185c.

Como corolario de lo anterior, además de requerir justa causa para el despido de un empleado, la Ley concernida establece un requisito de antigüedad cuando se trata de causas que surjan bajo los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2, *supra*. En tales casos, el

patrono tiene la obligación de retener en el empleo, con preferencia, a aquellos empleados de más antigüedad siempre que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados de menor antigüedad en el empleo dentro de la clasificación ocupacional y que pueden ser desempeñados por ellos. *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 DPR 586, 598-599 (2013).

Por otro lado, la Ley Núm. 80, *supra*, exige, en un proceso judicial, que primeramente sea el patrono quien presente aquella prueba que establezca que hubo justa causa para el despido del trabajador. Es decir, el peso de la prueba para establecer que un despido fue justificado recae en el patrono y el criterio, como en cualquier proceso civil, es el de preponderancia de la prueba. Corresponde a los tribunales determinar, después de considerar los hechos y circunstancias especiales de cada caso, si el despido de un obrero estuvo justificado o si fue caprichoso. *Mercado v. Hull Dobbs Corp.*, 90 DPR 864, 868 (1964).

De conformidad con la discusión doctrinal anteriormente esbozada, procedemos a resolver la controversia que hoy nos ocupa.

### III.

Por estar estrechamente relacionados entre sí los primeros dos (2) señalamientos de error, discutiremos los mismos de manera conjunta. En el primer señalamiento de error, el apelante indicó que erró el TPI al desestimar, por la vía sumaria en la etapa inicial del pleito sin haberse realizado el descubrimiento de prueba, cuando a tenor con la Ley Núm. 80, *supra*, Luxury Hotels tenía el peso de la prueba para justificar el despido. En el segundo señalamiento de error, el apelante indicó que el foro primario invirtió el peso de la prueba a favor de Luxury Hotels y, en consecuencia, desestimó la reclamación de mesada del apelante. No le asiste razón al apelante en ninguno de sus argumentos.

De entrada, es imprescindible destacar que el apelante sustenta sus respectivas contenciones con jurisprudencia que no es aplicable a los hechos y las circunstancias particulares del presente caso. Como cuestión de umbral, no podemos ignorar el hecho irrefutable de que el señor Feliciano firmó y suscribió un *Acuerdo Confidencial de Separación y Relevo General* en el que admite que su despido no tan solo fue justificado porque se debió a la reorganización de la empresa y la eliminación del puesto que ocupaba, sino que tras su firma recibió una suma total de \$19,661.04. Al firmar dicho *Acuerdo*, el apelante estipuló que, según las disposiciones de la Ley Núm. 80, *supra*, y otras leyes estatales y federales laborales, su despido fue justificado. Por lo tanto, el señor Feliciano pactó expresa e inequívocamente que renunciaba a futuras reclamaciones en contra de su patrono.

Por si la firma del aludido *Acuerdo Confidencial de Separación y Relevo General* no fuese suficiente, previo a la firma de este, el señor Feliciano recibió la orientación de una abogada del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. En la referida orientación, se le explicó al señor Feliciano sobre el contenido y el alcance del *Acuerdo* que suscribiría. Se le enfatizó, además, sobre la importancia de que su decisión fuese voluntaria e inteligente. En consecuencia, el apelante renunció a entablar un pleito judicial en contra de Luxury Hotels de manera patentemente clara.

A tales efectos, precisa indicar que en el recurso que nos ocupa, el apelante incorrectamente interpretó el caso de *Orsini García v. Srio. de Hacienda*, *supra*, cuando indica que el derecho a la mesada no es renunciable. Ciertamente, el derecho a la mesada no es renunciable porque corresponde, como bien indica el referido caso, “es producto de una obligación legal que tiene el patrono de indemnizar a un empleado por despido injustificadamente.” *Orsini García v. Srio. de Hacienda*, *supra*, a la pág. (2009). Ahora bien, si

el despido se basa en alguna de las razones esbozadas en la misma Ley Núm. 80, el pago a la mesada es innecesario. En el caso ante nos, simplemente no hubo una renuncia a la mesada. En vez, hubo un acuerdo transaccional entre las partes en el que se establecía la razón justificada del despido; en el que el apelante admitió que su despido se debió a la reorganización de su empresa; y, con ello, recibió la cuantía monetaria anteriormente mencionada, es decir, \$19,661.04. Como vimos, dicho *Acuerdo Confidencial de Separación y Relevo General* fue firmado por el apelante de manera voluntaria, inteligente y con pleno conocimiento de sus consecuencias legales.

Por otra parte, la Regla 10.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRÁ Ap. V, permite que un demandado solicite al tribunal la desestimación de la demanda en su contra por los fundamentos siguientes: (1) la falta de jurisdicción sobre la materia o persona; (2) insuficiencia del emplazamiento o su diligenciamiento; (3) dejar de exponer una reclamación que justifique la concesión de un remedio; y (4) dejar de acumular una parte indispensable. Al considerar una moción de desestimación, los tribunales están obligados a tomar como ciertos todos los hechos bien alegados en la demanda y considerarlos de la manera más favorable a la parte demandante. Así pues, para que proceda una moción de desestimación, “tiene que demostrarse de forma certera en ella que el demandante no tiene derecho a remedio alguno bajo cualquier estado de derecho que se pudiese probar en apoyo a su reclamación, aun interpretando la demanda lo más liberalmente a su favor”. *Rivera Sanfeliz v. Dir. Firstbank*, 193 DPR 38, 49 (2015).

Luego de tener ante sí el *Acuerdo Confidencial de Separación y Relevo General*, el cual fue firmado por el señor Feliciano, el TPI desestimó las reclamaciones entabladas por el apelante. Dicho acuerdo fue presentado ante el foro primario por Luxury Hotels el 5 de diciembre de 2019, en igual fecha que solicitó la desestimación

de la *Querrela* de epígrafe. De esta forma, el foro *a quo* concluyó que las reclamaciones del señor Feliciano no justificaban la concesión de remedio alguno. Siendo así, el patrono cumplió con su obligación de demostrar que las reclamaciones del apelante no justificaban la concesión de un remedio. El apelante no nos ha puesto en posición de poder razonar de una manera distinta, ni de arribar a una conclusión que se aparte al plasmado en el dictamen impugnado.

En el tercer señalamiento de error, el apelante arguyó que el TPI validó incorrectamente el *Acuerdo Confidencial de Separación y Relevo General* en cuestión. Aunque percibimos que varias referencias que realizó el foro primario corresponden a un derecho posterior al vigente al momento de los hechos del caso ante nos, dicha actuación no conlleva automáticamente a revocar del dictamen apelado. Entre las referencias que hemos extraído de la *Sentencia* del foro *a quo* que nombra un documento con fecha de vigencia posterior a los hechos del caso, corresponde a unas guías emitidas por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.<sup>6</sup> Las mismas incluían una discusión, interpretación y análisis de los cambios introducidos a nuestro ordenamiento legal laboral por la Ley 4-2017, conocida como la *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral de Puerto Rico*. No obstante, el resto del análisis que realizó el foro primario no es incorrecto y la resolución del caso no se desvía de lo resuelto por el tribunal sentenciador, por lo que no intervendremos con el dictamen apelado.

Ahora bien, el TPI aclaró en su *Sentencia* que la jurisprudencia utilizada por parte del apelante, como el caso de *Orsini García v. Srio. de Hacienda*, supra, y *Vélez Cortés v. Baxter*, supra, eran inaplicables a los hechos del caso de epígrafe. Ello así, toda vez que en *Orsini García v. Srio. de Hacienda*, supra, a la pág.

---

<sup>6</sup> Véase *Sentencia*, Anejo VI del Apéndice del Apéndice del recurso de apelación, pág. 7.

627, el Tribunal Supremo de Puerto Rico interpretó que la Ley Núm. 80, *supra*, estipulaba que será nulo cualquier contrato en el que el empleado renuncie a la indemnización a la que tiene derecho, de acuerdo a la referida ley. En el caso de *Vélez Cortés*, *supra*, a la pág. 466, se reitera que **el derecho a la mesada es irrenunciable solo cuando el empleado es despedido sin justa causa.** (Énfasis Nuestro). En ambos escenarios, se declaran nulos los contratos en los que el empleado renuncia a su derecho a la mesada cuando es despedido sin justa causa. El caso ante nos es contrario a dicho precepto, toda vez que el señor Feliciano no fue despedido sin justa causa. Por lo tanto, el señor Feliciano no tiene derecho a una mesada que por ley no le corresponde. Siendo así, no podemos otorgarle validez al apelante en sus planteamientos en apelación. Por ende, procede confirmar el dictamen aquí impugnado.

#### IV.

Por los fundamentos antes expresados, se confirma la *Sentencia* apelada.

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