

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL VII

REINALDO QUIÑONES
& YANNIA GONZÁLEZ

Apelantes

v.

SPANISH
BROADCASTING
SYSTEM OF PUERTO
RICO, INC.

Apelada

KLAN202000519

APELACIÓN
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala
Superior de Bayamón

Civil núm.:
D PE2017-0565 (519)

Sobre:
Incumplimiento de
Contrato de Empleo
por Tiempo
Determinado,
Represalias (Ley 115)

Panel integrado por su presidenta la Jueza Cintrón Cintrón, el Juez Rodríguez Casillas y el Juez Rivera Torres.

Rivera Torres, Juez Ponente

SENTENCIA

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

Comparecen ante este foro apelativo el Sr. Reinaldo Quiñones Quiñones y la Sra. Yannia González Rodríguez (en adelante los querellantes o los apelantes) y solicitan la revocación de la Sentencia dictada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Bayamón (en adelante el TPI) el 10 de marzo de 2020, notificada y archivada el 26 de junio siguiente. Mediante dicho dictamen el TPI declaró *Con Lugar* a la solicitud de Sentencia Sumaria presentada por Spanish Broadcasting System of Puerto Rico, Inc. (en adelante SBS o la apelada) y desestimó la demanda instada por los apelantes.

Por los fundamentos que se exponen a continuación, se confirma la sentencia apelada.

I.

El 22 de noviembre de 2017 el señor Quiñones Quiñones y la señora González Rodríguez presentaron una *Querrela* por

incumplimiento de contrato, discrimen por razón de género y represalias al amparo de la Ley núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, 29 LPRC sec. 194, *et seq.*¹ En síntesis, alegaron que SBS les canceló sus contratos de empleo de manera injustificada. Por su parte, en cuanto a la causa de acción por represalias, el señor Quiñones Quiñones arguyó que su despido fue motivado por sus expresiones repudiando la no inclusión de la señora González Rodríguez en las reuniones y procesos decisionales. En consecuencia, los querellantes solicitaron una indemnización por incumplimiento de sus contratos de empleos. El señor Quiñones Quiñones solicitó una compensación no menor de \$1,270,500 y la señora González Rodríguez de \$952,875, por los haberes, salarios, beneficios y emolumentos dejados de percibir por el periodo restante de sus respectivos contratos. Por otra parte, el señor Quiñones Quiñones solicitó \$500,000 por los daños morales y mentales sufridos como resultado de la represalia.

El 22 de diciembre de 2017 SBS contestó la querrela negando los hechos esenciales. SBS adujo que los contratos fueron cancelados ante el incumplimiento de los querellantes con todos los presupuestos de ventas.

Luego de culminado el descubrimiento de prueba, el 17 de septiembre de 2019 SBS presentó una *Solicitud de Sentencia Sumaria* en la cual propuso setenta y cinco (75) hechos que a su entender no estaban en controversia. En apretada síntesis esta señaló que la cláusula para la disolución del contrato es clara y la misma se refiere a los presupuestos de ventas trimestrales y no al presupuesto anual de la empresa, los cuales los querellantes no alcanzaron incumpliendo así con sus contratos de empleo. En

¹ La causa de acción por discrimen instada por la señora González Rodríguez fue desistida y el 4 de diciembre de 2019, archivada en autos el 6 del mismo mes y año, el TPI dictó una Sentencia Parcial al respecto.

cuanto a la causa de acción por represalias SBS arguyó que los hechos alegados en la demanda no configuran la misma. Indicó que la razón para la cancelación del contrato del señor Quiñones Quiñones fue su propio incumplimiento. Por ende, argumentó que procedía la desestimación total de la demanda.

La referida moción en solicitud de sentencia sumaria fue acompañada con los siguientes documentos, a saber: (1) Declaración Jurada de Sixto Pabón Santiago, Vicepresidente de Operaciones de SBS; (2) Carta del 8 de septiembre de 2017 de los apelantes dirigida al Sr. Alex Alemán; (3) extracto de la deposición tomada a Reinaldo Quiñones Quiñones el 1 de marzo de 2019; (4) copia de los contratos de empleo intitulados *Employment Agreement* otorgados en abril de 2015 y el Exhibit A *Compensation Rider*, Exhibit B *Job Description*; (5) presentación intitulada *Game Plan 2016 (SBS – Puerto Rico; Estrategias de Ventas-Ideas- Plataforma-Concepto)*; (6) varios correos electrónicos; (7) extracto de la Deposición tomada a la Sra. Yannia González Rodríguez el 8 de marzo de 2019; (8) copia del Manual de Empleado (*Employee Manual*); (9) extracto de la Deposición tomada al Sr. Alejandro César Alemán Nápoles el 23 de mayo de 2019, y (10) varias tablas comparativas de presupuestos y ventas.

El 8 de noviembre los apelantes presentaron una *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria y Solicitud de Sentencia Sumaria a favor de la querellante* en la cual se aceptaron treinta y uno (31) de los hechos de los propuestos por SBS y a su vez, formuló sesenta y seis (66) nuevos sucesos, los cuales a su entender no estaban en controversia. En resumen, los apelantes expresaron que “[e]l presupuesto de ventas establecido por SBS -para el 2016- no fue razonable o real, y por lo tanto fue establecido de manera

arbitraria.”² Por ello, concluyeron que fue SBS quien incumplió el contrato al imponer un presupuesto irreal y sin el consentimiento de los apelantes.

A la referida moción en oposición de sentencia sumaria se le anejó la siguiente documentación: (1) extracto de la Deposition tomada al señor Quiñones Quiñones, (2) varios correos electrónicos, (3) extracto de la Deposition tomada a la Sra. Yannia González Rodríguez, (4) extracto de la Deposition tomada al Sr. Sixto Pabón Santiago, (5) extracto de la Deposition tomada al Sr. Alejandro César Alemán Nápoles, (6) copia de los contratos de empleo intitulados *Employment Agreement* y el *Exhibit A Compensation Rider*, (7) Declaración Jurada del señor Quiñones Quiñones, (8) Declaración Jurada de la señora González Rodríguez, (9) presentación intitulada *Game Plan 2016 (SBS – Puerto Rico; Estrategias de Ventas-Ideas-Plataforma-Concepto)*, (10) documento titulado *Tendencias Macroeconómicas en PR* de octubre de 2015, presentado por inteligencia económica, y (11) varios mensajes de texto.

El 25 de noviembre de 2019 SBS presentó su *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria Parcial de la Parte demandante*. En esta reiteró que no existe controversia sobre que los querellantes nunca lograron cumplir con los presupuestos de ventas según fue acordado en el contrato de empleo. Expuso que a los querellantes les correspondía distribuir el presupuesto anual aprobado por SBS por trimestre de manera que se pudiera alcanzar o superar el mismo. Además, se aceptaron veintiséis (26) hechos de los expresados por los querellantes en su moción en oposición y solicitud de sentencia sumaria a su favor.

Analizadas las mociones presentadas y los documentos acompañados, el 10 de marzo de 2020 el TPI dictó la Sentencia

² Véase el Apéndice del Recurso, a la pág. 0656. [Hechos núm. 104]

Sumaria consignando cincuenta y siete (57) Determinaciones de Hechos de los cuales detallamos los más relevantes:³

1. SBS es una compañía en la industria de medios de comunicación y entretenimiento que actualmente opera varias emisoras de radio y televisión tanto en Puerto Rico como los Estados Unidos. En Puerto Rico SBS opera las estaciones de radio Z 93 FM, la nueva 94 FM, La Mega 106.9 FM, y Play 96.5 y el canal de televisión Mega TV.
2. ...
3. Quiñones comenzó a trabajar en SBS el 11 de mayo del 2015.
4. La única posición que ocup[ó] entre el 11 de mayo del 2015 y el 11 de septiembre 2017 fue de Vicepresidente de Ventas. [...]
5. González comenzó a trabajar en SBS el 11 de mayo del 2015.
6. La única posición que ocup[ó] la señora González en SBS fue la de Gerente General de Ventas.
7. ...
8. ...
9. ...
10. Previo a comenzar sus empleos con SBS los demandantes firmaron unos contratos de empleo por un término de cinco (5) años.
11. ...
12. Los referidos contratos establecen los t[ér]minos y condiciones de los empleos de los demandantes con SBS y las responsabilidades de estos como Vicepresidente de Ventas y Gerente General de Ventas, respectivamente.
13. Particularmente, ambos contratos de empleo establecen que los demandantes eran responsables de lograr o exceder las metas de venta de la Compañía en Puerto Rico, que pueda establecer la Compañía de tiempo en tiempo. El párrafo 2 de ambos contratos de empleo lee de la siguiente forma:

2. Specific duties and Services.

...

During the Term, Employee shall be responsible for

...

ii. Meeting or exceeding the Company's Puerto Rico sales goals as may be set forth by the Company from time to time.

14. El subinciso (vii) del Párrafo 8 de los contratos de empleo define como "Causa" para la cancelación de los contratos no lograr tres o más trimestres consecutivos de presupuesto de ventas, que hayan sido acordados mutuamente entre la compañía y el empleado, comenzando en enero del 2016("vii) *Failure to meet three or more consecutive quarterly sales budgets, which have been mutually agreed to by the company and the employee, beginning in January 2016 and thereafter*").
15. Asimismo, ambos contratos de empleo llevan adjuntos un Exhibit A que establece la compensación que recibir[á] el empleado. En este

³ Véase el Apéndice del Recurso, a las páginas 0006 a la 0014. [Énfasis nuestro y en el original].

caso, el Exhibit A del contrato de empleo del señor Quiñones especifica que devengar[á] un salario base anual de \$300,000, con aumentos escalonados y bonos definidos. El Exhibit A del contrato de empleo de la señora González especifica que tendr[á] un salario base anual de \$225,000, con aumentos escalonados y bonos definidos.

16. El contrato del señor Quiñones lleva anejado un Exhibit B que contiene la descripción de puesto de la posición de Vicepresidente de Ventas.
17. La referida descripción le requiere al Vicepresidente, entre otros:
 - Asignar cuotas de ventas de manera equitativa y asegurar que los objetivos financieros de la empresa se asignen de manera [ó]ptima a trav[é]s de todos los canales y recursos de ventas mediante el programa de cuotas (*“Responsible for equitably assigning sales force quotas and ensuring the firm’s financial objectives are optimally allocated to all sales channels and resources through the quota program”*).
 - Desarrollar un plan de negocios y estrategia de ventas para el mercado que garantiza lograr las metas de ventas y la rentabilidad de la compañía (*“Develops a business plan and sales strategy for the market that ensures attainment of company sales goals and profitability”*).
18. Del mismo modo, el contrato de la señora González lleva anejado un Exhibit B que contienen la descripción de puesto de la posición de Gerente General de Ventas.
19. La referida descripción, le requiere al Gerente General, entre otros:
 - Desarrollar un plan de negocios y estrategia de ventas para el mercado que garantiza lograr las metas de ventas y la rentabilidad la compañía (*“Develops a business plan and sales strategy for the market that ensures attainment of company sales goals and profitability”*).
20. Ambos demandantes recibieron copia del Manual de Empleados de SBS y conocían que era su responsabilidad cumplir con el referido Manual. El Manual contiene políticas que prohíben el discrimen, hostigamiento y represalias en el empleo, el cual los señores Quiñones González admiten haber recibido al comenzar su empleo con SBS.
21.
22.
23.
24.
25.
26. En febrero del 2016, el señor Quiñones present[ó] a la gerencia de SBS en Puerto Rico y a los ejecutivos de las oficinas corporativas una presentación en Power Point que titul[ó] “Game Plan 2016” estableciendo en la sección titulada “Budget 2016-\$20.5M ... C[ó]mo hacerlo?” (p[á]ginas 3-5) las estrategias de ventas que implantaría para lograr \$20.5 M en ventas de radio.

27. SBS asign[ó] un presupuesto total (“*gross revenue*”) de radio de \$22,465,820 para el año 2016. El presupuesto fue distribuido por trimestre de la siguiente forma: Q1: \$5,023,059; Q2: \$5,254,137, Q3: \$5,407,531, y Q4: \$6,781,094.

28. Del mismo modo, SBS asign[ó] un presupuesto total (“*gross revenue*”) de televisión de \$1,581,600 para el año 2016. El presupuesto fue distribuido por trimestre de la siguiente forma: Q1. \$217,000; Q2: \$434,800; Q3: \$423,300; y Q4: \$506,500.

29. **Según estipulado por las partes**, lo siguiente son los presupuestos vs. ventas alcanzadas de Radio por trimestre para el año 2016.

	Q1	Q2	Q3	Q4	Total
Presupuesto	\$4,670,014	\$4,923,839	\$4,924,031	\$5,985,381	\$20,503,265
Ventas	\$3,530,325	\$4,504,507	\$4,074,001	\$5,059,676	\$17,168,509

30. **Según estipulado por las partes**, lo siguiente son los presupuestos vs. ventas alcanzadas de TV por trimestre para el año 2016.

	Q1	Q2	Q3	Q4	Total
Presupuesto	\$217,000	\$434,800	\$423,300	\$506,500	\$1,581,600
Ventas	\$190,650	\$214,401	\$212,792	\$393,663	\$1,011,506

31. **Los demandantes no cumplieron con ninguno de los trimestres presupuestados de ventas (de radio y televisión) para el año 2016.** De un presupuesto total de \$20,503,265 en radio para el 2016, los demandantes solo lograron \$17,168,509. De un presupuesto total de \$1,581,600 en televisión para el 2016, los demandantes solo lograron \$1,011,506.

32. SBS asign[ó] un presupuesto total (“*gross revenue*”) de radio \$21,689,106 para el año 2017. El presupuesto fue distribuido por trimestre de la siguiente forma: Q1: \$4,405,687; Q2: \$5,596,014, Q3: \$5,365,295, y Q4: \$6,322,110.

33. Del mismo modo, SBS asign[ó] un presupuesto total (“*gross revenue*”) de televisión de \$1,444,845 para el año 2017. El presupuesto fue distribuido por trimestre de la siguiente forma: Q1: \$215,300; Q2: \$335,825, Q3: \$301,635, y Q4: \$592,085.

34. **Según estipulado por las partes**, lo siguiente son los presupuestos vs. ventas alcanzadas de Radio por trimestre para el año 2017.

	Q1	Q2	Q3	Q4	Total
Presupuesto	\$3,909,711	\$5,008,328	\$4,541,435	\$5,462,961	\$18,922,435
Ventas	\$3,396,238	\$4,211,241	\$4,133,475	\$7,096,933	\$18,837,887

35. **Según estipulado por las partes**, lo siguiente son los presupuestos vs. ventas alcanzadas de TV por trimestre para el año 2017.

	Q1	Q2	Q3	Q4	Total
Presupuesto	\$215,300	\$237,200	\$233,400	\$419,800	\$1,105,700
Ventas	\$176,140	\$114,199	\$152,861	\$200,863	\$644,063.

36. **Es decir, para agosto de 2017, los demandantes tampoco hab[í]an cumplido con los trimestres presupuestados de ventas (de radio y televisión) para el año 2017.** De un presupuesto total de \$13,459,474 en radio para los primeros tres trimestres del 2017, los demandantes solo lograron \$11,740,954.

De un presupuesto total de \$685,900 en televisión para los primeros tres trimestres del 2017, los demandantes solo lograron \$443,200.

37. ...

38.

39. El 18 de agosto del 2017, el señor Sixto Pabón, Vicepresidente de Operaciones de SBS, le curs[ó] un correo electr[ó]nico a los demandantes y les incluy[ó] copia de las enmiendas a sus contratos para su revisi[ó]n y comentarios.

40. ...

41. Como resultado de lo anterior, la enmienda propuesta ajusta el salario de los demandantes en un treinta por ciento (30%) lo que es proporcional al porcentaje de responsabilidades que se le iban a eliminar[.]

42. ...

43. A tales efectos, el mismo 18 de agosto del 2017, los demandantes le cursaron un correo electr[ó]nico al Sr. Pab[ó]n y requirieron por escrito la raz[ó]n por la cual le iban a modificar los contratos.

44. ..

45. ...

46. ...

47. ...

48. ...

49. ...

50. ...

51. **El 8 de septiembre de 2017**, luego de que los demandantes hicieran claro que no negociar[i]an los t[ér]minos y condiciones de sus acuerdos, el Sr. Pab[ó]n le curs[ó] un correo electr[ó]nico a cada uno de estos que lee como sigue:

Lamentablemente, no hemos recibido respuesta de usted a la propuesta de enmienda a su contrato de empleo que se le curs[ó] el 18 de agosto del corriente. Esto a pesar de que se le brind[ó] un t[ér]mino razonable para considerar el mismo y brindar una respuesta. Como resultado de lo anterior, las necesidades de SBS, y la incapacidad de la gerencia de ventas, de alcanzar los presupuestos trabajados y acordados bilateralmente entre usted y SBS, le informamos formalmente que **estamos dando por terminado el acuerdo de empleo que usted suscribi[ó] con SBS en mayo de 2015**. Conforme se establece en la cl[á]usula 8 (c)(viii) del mencionado contrato de empleo, dicha terminaci[ó]n constituye una terminaci[ó]n con "causa" ("For Cause") **toda vez que usted no ha logrado cumplir los presupuestos, el referido contrato de empleo se da por resuelto y terminado efectivo en el día de hoy[.]**

Por otro lado, SBS est[á] interesado en continuar contratando sus servicios como miembro de la gerencia de ventas de SBS bajo el título, estructura gerencial, estructura de compensaci[ó]n y dem[á]s t[ér]minos y condiciones provistos en el addendum que se le proveyeron el 18 de agosto del 2017 y nuestras comunicaciones del 28 de agosto y 1 de septiembre del corriente. Esta contrataci[ó]n se hace sin tiempo definido. Este nuevo contrato de empleo entra en vigor en el día de hoy[.]

52. ..

53. ..

54. El 11 de septiembre de 2017 los demandantes entregaron una carta en donde indicaron que “SBS ha cancelado de forma unilateral y sin justa causa nuestros respectivos contratos. Quedan advertidos de que procederemos judicialmente a solicitar los remedios correspondientes al incumplimiento por tales efectos.”

55. ...

56.

57. ...

El TPI concluyó que del acápite dos (2) de los contratos, citado en la determinación de hechos núm. 13, surge claramente que es SBS quien fija las metas de ventas para su mercado en Puerto Rico.

Al respecto, indicó “Nada dispone este P[á]rrafo en torno a la participaci[ó]n de ninguno de los demandantes en el proceso corporativo de fijar dicha meta de ventas.”⁴ A su vez, determinó que los presupuestos a los que hace referencia en el párrafo 8, citado en la determinación de hechos núm. 14, es el trimestral que negocia el Vicepresidente de Ventas y la Gerente General de Venas de SBS con la compañía. Sobre esto, dispuso “Es decir, corresponde a los demandantes bajo sus respectivos contratos de empleo distribuir entre los trimestres el presupuesto anual de ventas que establezca SBS para el mercado. Es esa distribuci[ó]n del presupuesto anual en trimestre, lo que posteriormente se convierte en los presupuestos trimestrales de ventas lo que, conforme surge del P[á]rrafo 8 (viii), los demandantes negocian con SBS, no el presupuesto anual de ventas de la empresa. Adem[á]s, no existe en los contratos de empleo ninguna disposici[ó]n que establezca que los demandantes tendr[í]an participaci[ó]n alguna en establecer los presupuestos de ventas anuales de SBS.”⁵

Asimismo, el foro primario expresó que sería “un contrasentido adem[á]s que se permita a los empleados cuyos salarios y bonificaciones dependen del cumplimiento con las metas

⁴ Véase el Apéndice del Recurso, a la pág. 19.

⁵ *Íd.*, a la pág. 20.

financieras, establecer cuáles ser[á]n esas metas.”⁶ El foro *a quo* dictaminó que “Según surge de los presupuestos y resultados de los años 2016 y 2017, los demandantes no cumplieron con ninguno de los presupuestos trimestrales en esos años mientras trabajaron para SBS.”⁷ A su vez, consignó que la prueba estipulada demostró que el desempeño en ventas de los querellantes iba en descenso.

Respecto a la reclamación por represalias, el foro de primera instancia señaló “no encontramos nada impropio en que oficiales de SBS le pidiesen al señor Quiñones que no trajera a la señora González a una reunión en la cual se discutir[í]an los t[é]rminos y condiciones del contrato de empleo del señor Quiñones. No hab[í]a necesidad alguna de que la señora Gonz[á]lez participara en la renegociaci[ó]n del contrato del señor Quiñones. Adem[á]s, dicho comentario no alter[ó] los términos y condiciones del empleo del señor Quiñones. Por lo tanto, el referido comentario no constituye una represalia. [citas omitidas]”⁸

Inconforme con dicho dictamen, los apelantes presentaron el recurso de apelación de epígrafe imputándole al TPI la comisión de los siguientes errores:

PRIMER ERROR: ERRÓ EL TPI AL IGNORAR EVIDENCIA ADMISIBLE PRESENTADA POR LA QUERELLANTE-APELANTE QUE CONTROVIERTE LAS ALEGACIONES DE LA QUERELLADA-APELADA SOBRE LA INTENCIÓN DE LAS PARTES AL NEGOCIAR EL CONTRATO Y LA INTERPRETACIÓN DE LA CLÁUSULA SOBRE EL ESTABLECIMIENTO DE METAS DE VENTAS; Y AL NO INCLUIR DETERMINACIONES DE HECHO[S] A ESOS EFECTOS.

SEGUNDO ERROR: ERRÓ EL TPI AL CONCLUIR QUE LOS CONTRATOS DE LA QUERELLANTE-APELANTE FUERON CANCELADOS POR CAUSA, A PESAR DE EXISTIR AMPLIA EVIDENCIA DE QUE CONTRARIO A LO PACTADO EN EL CONTRATO, LAS METAS DE VENTA NO FUERON ESTABLECIDAS POR MUTUO ACUERDO. EN L[A] ALTERNATIVA, ERRÓ EN DETERMINAR QUE LAS METAS DE VENTA IMPUESTAS POR LA QUERELLADA FUERON RAZONABLES.

⁶ *Íd.*

⁷ *Íd.*, a la pág. 21.

⁸ *Íd.*, a las págs. 24-25.

TERCER ERROR: ERRÓ EL TPI AL DETERMINAR QUE TRAS LOS CONTRATOS DE LOS QUERELLANTES SER CANCELADOS, POR EL MERO HECHO DE ESTOS ACUDIR A LAS FACILIDADES A RECOGER SUS PERTENENCIAS ACEPTARON UN NUEVO ACUERDO, Y SE CONVIRTIERON EN EMPLEADOS A TIEMPO INDETERMINADO Y A LA VOLUNTAD DEL PATRONO (“EMPLOYMENT AT WILL”). CONTRARIO A LA NORMATIVA DE DERECHO APLICABLE EN PUERTO RICO.

CUARTO ERROR: ERRÓ EL TPI AL DETERMINAR, CONTRARIO, A LA EVIDENCIA PRESENTADA, QUE LA ELIMINACIÓN DE CIERTAS RESPONSABILIDADES DE LOS QUERELLANTES RESPONDIÓ LEGÍTIMAMENTE A QUE ESAS PARTIDAS HABÍAN DECAÍDO EN VENTAS DURANTE LA INCUMBENCIA DE LOS QUERELLANTES.

QUINTO ERROR: ERRÓ EL TPI AL DESESTIMAR LA CAUSA DE ACCIÓN DE REPRESALIAS POR LA VÍA SUMARIA, PRIVANDO AL QUERELLANTE DE SU DÍA EN CORTE Y EN VIOLACION AL DEBIDO PROCESO DE LEY.

El 28 de julio de 2020 dictamos una *Resolución* en la cual aceptamos el recurso con exceso de páginas y concedimos el término de treinta (30) días a la parte apelada para presentar su alegato en oposición. El 26 de agosto siguiente, SBS cumplió con lo ordenado mediante un escrito intitulado *Alegato en oposición a Apelación* y a su vez, solicitó autorización para presentarlo en exceso de páginas. El 3 de septiembre de 2020 emitimos una Resolución aceptando la petición y decretamos perfeccionado el recurso.

Con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, analizado el expediente apelativo y estudiado el derecho aplicable, procedemos a resolver.

II.

A. El mecanismo de Sentencia Sumaria

La Regla 36.1 de Procedimiento Civil autoriza a los tribunales a dictar sentencia de forma sumaria si mediante declaraciones juradas u otro tipo de prueba se demuestra la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes. 32 LPRA Ap. V, R. 36.1. De proceder este mecanismo discrecional se aligeraría la tramitación de un caso, **pues el tribunal solo tendría**

que aplicar el derecho. *Oriental Bank v. Perapi et al.*, 192 DPR 7, 25 (2014); *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213-214 (2010).

Los hechos materiales son los que pueden afectar el resultado de una reclamación, bajo el derecho sustantivo aplicable. *Ramos Pérez v. Univisión Puerto Rico, Inc.*, supra. La controversia sobre el hecho material debe ser real. Al respecto, el Tribunal Supremo de Puerto Rico en *Ramos Pérez v. Univisión Puerto Rico, Inc.*, supra, a las págs. 213-214, expresó que: *Una controversia no es siempre real o sustancial, o genuina. La controversia debe ser de una calidad suficiente como para que sea necesario que un juez la dirima a través de un juicio plenario. La fórmula, debe ser, por lo tanto, que la moción de sentencia sumaria adecuadamente presentada solo puede negarse si la parte que se opone a ella presenta una oposición basada en hechos que puedan mover a un juez a resolver a su favor. Si el juez se convence de que no existe una posibilidad de que escuchar lo que lee no podrá a conducirlo a una decisión a favor de esa parte, debe dictar sentencia sumaria.*

En lo relativo al ejercicio de la facultad revisora de este Tribunal de Apelaciones sobre la procedencia de la sentencia sumaria, debemos utilizar los mismos criterios que el Tribunal de Primera Instancia. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, supra, págs. 114, 118; *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 334 (2004). El Tribunal Supremo ha aclarado que el Tribunal de Apelaciones está limitado de la siguiente manera: (1) este solo puede considerar los documentos que se presentaron ante el foro de instancia—las partes no pueden añadir en apelación documentos que no fueron presentados oportunamente ante el TPI, ni pueden esgrimir teorías nuevas o asuntos que no estuvieron ante la consideración de ese foro; (2) el Tribunal de Apelaciones únicamente puede determinar la existencia de una controversia genuina de hechos materiales y esenciales, y **si el derecho se aplicó correctamente**—no puede

adjudicar hechos materiales y esenciales en disputa, puesto que esa tarea le corresponde al TPI. *Íd.*, págs. 334-335.

B. Los remedios legales en caso de despido a empleados por tiempo determinado

En nuestra jurisdicción, se reconoce como un derecho constitucional el que todo trabajador seleccione libremente su ocupación y renuncie a ella. Art. III, Sec. 16, Constitución de Puerto Rico, 1 LPRA.

La Ley 80 de 30 de mayo de 1976, conocida como Ley de Despido Injustificado, según enmendada, 29 LPRA sec. 185a, *et seq.*, (en adelante Ley 80), fue aprobada por la Asamblea Legislativa como parte del interés apremiante del Estado para regular las relaciones obrero-patronales y evitar prácticas injustas del trabajo. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 374 (2001). Posteriormente, se aprobó la Ley núm. 4-2017 conocida como la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral la cual enmendó varios artículos de la Ley núm. 80, *supra*, y varias leyes laborales. En el Artículo 1.2, de la Ley núm. 4-2017, 29 LPRA sec. 121a, se estableció que “[l]os empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta ley, continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente, ...”. No obstante, la protección de la Ley 80, *supra*, ni varias de las enmiendas de la Ley núm. 4-2017, están disponibles para todo tipo de empleado. Es decir, los remedios provistos en nuestro ordenamiento para las situaciones de despido injustificado varían dependiendo de la naturaleza del contrato de empleo, a saber: si el contrato es a término fijo, a tiempo indeterminado, o están presentes ciertas circunstancias que tiendan a indicar la creación de una expectativa de continuidad en el empleo o de un contrato por tiempo indeterminado bona fide.

En el caso de autos, no existe controversia alguna en cuanto al hecho de que los contratos de los querellantes eran a tiempo

determinado. Por ende, el empleado a tiempo determinado puede solicitar el resarcimiento de los daños ocasionados por el incumplimiento de contrato. Sobre esto, en *Soc. de Gananciales v. Vélez & Asoc.*, 145 DPR 508 (1998) el Tribunal Supremo resolvió lo siguiente:

Quando se trata de contratos de servicios por tiempo determinado, el dejar de prestar servicios al principal, por una parte, o, el dejar cesante al empleado, por otra, podría constituir una infracción al contrato existente, si tales actuaciones se desvían de lo acordado. En tal caso, quien sufra daños por motivo del quebrantamiento contractual **tendrá a su favor una acción para recobrar los daños y perjuicios que le hayan sido causados**.

En cuanto al cómputo de la indemnización a ser concedida, el Art. 1059 del Código Civil dispone lo siguiente:

La indemnización de daños y perjuicios comprende no s[o]lo el valor de la pérdida que haya sufrido, sino también el de la ganancia que haya dejado de obtener el acreedor, salvo las disposiciones contenidas en las secciones siguientes. 31 LPR 3023 (1990).

Sin embargo, el Art. 1060 limita la responsabilidad del deudor de buena fe a los “daños y perjuicios [...] previstos o que se hayan podido prever al tiempo de constituirse la obligación y que sean consecuencia necesaria de su falta de cumplimiento.” 31 LPR 3024 (1990).

En cuanto a la compensación que debe ser concedida en este tipo de casos, hemos resuelto que constituye *prima facie* el sueldo dejado de devengar durante el tiempo en que hubiera estado vigente el contrato. *Schneider v. Tropical Gas Company, Inc.*, 95 DPR 626, 630, 632 (1967); *Villar & Co., Inc. v. Conde*, 37 DPR 706 (1928); *Hardouin v. Krajewski-Pesant Co.*, 22 DPR 689, 702 (1915). Anteriormente hemos considerado que cuando una persona contratada por tiempo determinado es despedida de su empleo, tiene derecho, nominalmente y *prima facie*, a recibir remuneración por todo el período que abarca el contrato. *Villar & Co., Inc. v. Conde* 37 DPR a la pág. 713; véase también, *García Fernández, Ex Parte*, 44 DPR 296, 305-306 (1932). En dichos casos expresamos que el peso de la prueba para disminuir dicha cuantía recae sobre la persona que despide al empleado.

Con relación a las angustias y daños mentales, reiteradamente hemos resuelto que, de ordinario, cuando se trata de incumplimiento contractual las mismas no proceden a no ser que [e]stas hubieran podido preverse al tiempo de constituirse la obligación, y fueran consecuencia necesaria de la falta de cumplimiento del contrato. Art. 1960 del Código Civil de P.R., 31 LPR 3024 (1990); *Camacho v. Iglesia Católica*, 72 DPR 353, 363 (1951); *Díaz v. Palmer*, 62 DPR 111 (1943); *Díaz v. Cancel*, 61 DPR 888 (1943); *González Mena v. Dannermiller Coffee Co.*, 48 DPR 608, 617 (1935).

Examinada la doctrina pertinente en materia de contratos, resulta forzoso concluir que **el remedio que tendría a su disposición un empleado contratado por tiempo determinado** o para la realización de cierta obra, ... , cuando es despedido de su empleo antes del vencimiento del contrato y en violación a los términos del mismo, **lo es la acción de daños por incumplimiento contractual.** [nota al calce omitida]. [Énfasis Nuestro]. *Íd.*, a las págs. 522-524.

C. Teoría general de los contratos

“En Puerto Rico rige el principio de la libertad de contratación y, como parte de este principio, las partes contratantes pueden 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.” Artículo 1207 Código Civil de Puerto Rico, 31 LPR sec. 3372. *Unisys v. Ramallo Brothers*, 128 DPR 842, 850-851 (1991); *Oriental Bank & Trust v. Perapi S.E., et als.*, 192 DPR 7, 15 (2014).

Un contrato existe desde que una o varias personas consienten en obligarse respecto de otra u otras, a dar alguna cosa, o prestar algún servicio. Artículo 1206 del Código Civil, 31 LPR sec. 3371. Como norma general, los requisitos para el perfeccionamiento de un contrato son: (i) consentimiento de los contratantes; (ii) objeto cierto que sea materia del contrato; y (iii) causa de la obligación que se establezca. Artículo 1213 del Código Civil, 31 LPR sec. 3391; *Quest Diagnostic v. Mun. San Juan*, 175 DPR 994 (2009); *García Reyes v. Cruz Auto Corp.*, 173 DPR 870 (2008); *Bosques v. Echevarría*, 162 DPR 830 (2004).

Por otra parte, según dispone el Artículo 1210 del Código Civil, 31 LPR sec. 3375: “[l]os contratos se perfeccionan por el mero consentimiento, y desde entonces obligan, no s[o]lo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que según su naturaleza sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley”. Así pues, cuando los términos del contrato son claros y no dejan dudas respecto a la intención de las partes, se debe atender al contenido literal de lo allí dispuesto. Artículo 1233 del Código Civil

de Puerto Rico, 31 LPRA sec. 3471. Por otro lado, si no se puede determinar la voluntad de los contratantes con la mera lectura literal de las cláusulas contractuales se deberá recurrir a los actos anteriores, coetáneos y posteriores al perfeccionamiento de los contratos. Artículo 1234 del Código Civil, 31 LPRA sec. 3472; *S.L.G. Irizarry v. S.L.G. García*, 155 DPR 713, 726 (2001). Si las palabras parecieren contrarias a la intención evidente de los contratantes, prevalecerá esta sobre aquellas. Artículo 1233 del Código Civil, 31 LPRA sec. 3471.

Por último y pertinente al caso de autos, el Tribunal Supremo ha interpretado que, en un contrato de trabajo por término fijo, una cláusula de resolución unilateral o una que reconozca derechos al patrono y al empleado a dar por terminado el contrato antes de su vencimiento, es válida y no es contraria al orden público. *Flores v. Municipio de Caguas*, 114 DPR 521, 529 (1983). En el referido caso nuestro más alto foro señaló lo siguiente:

Nuestro Código Civil es virtualmente idéntico al español. Carece, por lo tanto, de un articulado que regule la cláusula resolutoria unilateral. El Art. 1077 31 LPRA sec. 3052 contempla la llamada condición resolutoria tácita, que permite la resolución unilateral del contrato cuando la otra parte hubiere incumplido su obligación. Esta condición opera ex proprio vigore, aunque no es infrecuente encontrarla incluida en un contrato. Véase, *Clausells v. Salas*, 51 DPR 89 (1937).

Ahora bien, lo anterior no significa que las partes no puedan pactar para incluir en sus contratos una cláusula que le confiera a una sola de ellas la facultad de poner fin a la relación contractual sin exigir para ello otro requisito que la mera voluntad de la parte de así hacerlo. Hemos visto que este tipo de cláusula es válida en España y Francia, aunque no se halla expresamente prevista por los códigos de estos países. En nuestro Derecho este pacto ha de interpretarse generalmente a base de lo dispuesto por el Art. 1207 del Código Civil, 31 LPRA sec. 3372, que permite a los contratantes establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por convenientes, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral, ni al orden público. Cf. la nota de Pérez González y Alguer a la obra de Enneccerus, op. cit., pág. 198. *Flores v. Municipio de Caguas*, supra, a las págs. 528-529.

D. La Ley Núm. 115 del 1991

La Ley 115-1991 conocida como la Ley de Represalias, 29 LPRA sec. 194a, dispone que “[n]ingún patrono podrá despedir, amenazar o discriminar contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, así como el testimonio, expresión o información que ofrezca o intente ofrecer, en los procedimientos internos establecidos de la empresa, o ante cualquier empleado o representante en una posición de autoridad, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley.” Artículo 2 inciso (a) de la Ley núm. 115, *supra*, 29 LPRA sec. 194a.

Se dispone, además, en el inciso (c) que “[e]l empleado deberá probar la violación mediante evidencia directa o circunstancial. El empleado podrá, además, establecer un caso *prima facie* de violación a la ley probando que participó en una actividad protegida [...] y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en contra de su empleo. Una vez establecido lo anterior, el patrono deberá alegar y fundamentar una razón legítima y no discriminatoria para el despido. De alegar y fundamentar el patrono dicha razón, el empleado deberá demostrar que la razón alegada por el patrono era un mero pretexto para el despido.” Artículo 2 inciso (c) de la Ley núm. 115, *supra*, 29 LPRA sec. 194a.

La acción civil contra el patrono podrá ser instada dentro de tres (3) años de la fecha en que ocurrió dicha violación y solicitar se le compense por los daños reales sufridos, las angustias mentales, la restitución en el empleo, los salarios dejados de devengar, beneficios y honorarios de abogado. También dispone para una

doble compensación en relación a los daños y a los salarios dejados de devengar. Artículo 2 inciso (b) de la Ley núm. 115, *supra*, 29 LPRA sec. 194a.

El alcance de esta legislación es amplio y aplica a empleados de la empresa privada, municipios y todos los empleados del gobierno, incluyendo aquellas instrumentalidades que funcionan como negocio o empresas privadas. *Cordero Jiménez v. Universidad de Puerto Rico*, 188 DPR 129 (2013). El Artículo 1 de la Ley núm. 115, *supra*, 29 LPRA sec. 194, define empleado como, “cualquier persona que preste servicios a cambio de salarios, o cualquier tipo de remuneración, mediante un contrato oral, escrito, explícito o implícito.”

En síntesis, la ley crea una presunción *juris tantum* de violación a esta a favor del querellante, al disponer que este establece un caso *prima facie* una vez prueba que participó en una actividad protegida y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en el empleo. Una vez el querellante establece de forma *prima facie* su caso, el patrono deberá alegar y fundamentar que tuvo una razón legítima y no discriminatoria para el despido. Ante esto, el empleado aún puede prevalecer si prueba que la razón alegada por el patrono es un simple pretexto para el despido discriminatorio. *Rivera Menéndez v. Action Service*, 185 DPR 431,446 (2012) citando a *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 386, 394 (2011) y *Marín v. Fastening Systems, Inc.*, 142 DPR 499, 511 (1997).

De otra parte, como ya indicamos, el esquema probatorio de la propia Ley 115-1991, en su Artículo 2(c), 29 LPRA sec. 194a(c), dispuso dos vías que tienen los empleados para establecer una causa de acción por represalias. En la primera, el empleado debe valerse de evidencia directa o circunstancial para probar una violación de la ley. En la segunda, el empleado puede establecer un

caso *prima facie* de represalias demostrando que participó en una actividad protegida y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado. *Rivera Menéndez v. Action Service*, 185 DPR 431, 445 (2012); *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 393 (2011). Con respecto al primer requisito, nuestro más alto foro judicial ha dicho que cuando un empleado municipal ofrece testimonio o información ante un foro administrativo municipal, este participa de una actividad protegida. *Rivera Prudencio v. Mun. de San Juan*, 170 DPR 149, 164. Por su parte, el segundo requisito requiere que se demuestre que el patrono tomó una acción adversa y que existe un nexo causal entre dicha acción y el ejercicio de la actividad protegida. *Marín v. Fastening Systems, Inc.*, 142 DPR 499, 511 (1997). Esta relación de causalidad puede establecerse mediante un criterio de proximidad temporal. Esto es, se puede configurar un caso *prima facie* de represalias estableciendo que la acción adversa ocurrió al “poco tiempo” del empleado haber participado en la actividad protegida. *Rivera Menéndez v. Action Service*, supra, pág. 446.

No obstante, en aquellos casos en que la proximidad temporal no sea el factor más adecuado para establecer una relación de causalidad, el empleado puede recurrir a cualquier otra evidencia que obre en el expediente y que tienda a demostrar la existencia de un nexo causal. *Feliciano Martes v. Sheraton*, supra, pág. 400.

III.

Del análisis del recurso ante nuestra consideración surge que los errores están relacionados entre sí, por lo que serán atendidos conjuntamente. En síntesis, argumentan los apelantes que el TPI erró al interpretar las cláusulas 2 (ii) y 8 inciso (c) (viii) del contrato relativas a los deberes y servicios adscritos a estos y al establecimiento de las metas de las ventas, respectivamente. Asimismo, exponen que el foro primario actuó incorrectamente al

obviar alegados actos anteriores al perfeccionamiento del convenio los que demuestran la verdadera intención de las partes. En alternativa señalaron que el presupuesto anual de 2016 impuesto por SBS fue uno arbitrario, caprichoso, irreal e inflado.

Por su parte, entienden que el foro recurrido incurrió al colegir que -luego de cancelados los contratos- los apelantes aceptaron un nuevo acuerdo y se convirtieron en empleados a tiempo indeterminado. A su vez, precisan que el TPI erró al determinar que la eliminación de ciertas responsabilidades respondió a una baja de las ventas. En el último señalamiento, estos señalan que erró el foro *a quo* al desestimar sumariamente la causa de acción sobre represalias.

En el caso de autos no existe controversia alguna respecto a que los apelantes eran empleados contratados a tiempo determinado. Por ende, el contrato de empleo es la ley entre las partes. En los contratos de empleo la cláusula 2 lee:⁹

2. **Specific Duties and Services.** Employee shall perform services as [en el caso del señor Quiñones, Vice President of Sales] for Puerto Rico. During the Term, Employee shall be responsible for: (i) overseeing and managing all aspects of the Company's Puerto Rico **sales revenue growth** and (ii) **meeting or exceeding** the Company's Puerto Rico **sales goals** as may be set forth by the Company from time to time. Further, Employee agrees to comply with the Company's policies standards of professional conduct, and comply with the Company's instructions, directions, requests, rules and procedures.

2. **Specific Duties and Services.** Employee shall perform services as [en el caso de la señora González, General Sales Manager] for Puerto Rico. During the Term, Employee shall be responsible for: (i) increasing all aspects of the Company's Puerto Rico **sales revenue growth** and (ii) **meeting or exceeding** the Company's Puerto Rico **sales goals** as may be set forth by the Company from time to time. Further, Employee agrees to comply with the Company's policies standards of professional conduct, and comply with the Company's instructions, directions, requests, rules and procedures.

⁹ *Íd.*, a las págs. 38 y 53, respectivamente.

De la referida cláusula surge -con meridiana claridad - que el señor Quiñones Quiñones se obligó a supervisar y a administrar todos los asuntos relativos al crecimiento de los ingresos por ventas de la Compañía en Puerto Rico, y a cumplir o exceder las metas de ventas que pudiera SBS establecer de tiempo en tiempo. De igual manera se comprometió la señora González Rodríguez excepto a ejercer la labor de supervisión y administración.

Por otro lado, en ambos convenios la cláusula 3 dispone:¹⁰

3. **Term.** On the terms and subject to the conditions set forth in this Agreement, the Company hereby employs Employee and Employee hereby accepts such employment for a period commencing on May 11, 2015 and ending on May 8, 2020 (the "Term"). **Unless this Agreement has been earlier terminated in accordance with Section 8** hereof, the parties shall meet at least 45 days prior to the expiration of the Term to discuss the possibility of negotiating a new employment agreement; provided that neither party shall have any obligation to enter into any such new agreement.

Así también, y en lo aquí pertinente, la cláusula 8 establece lo siguiente:¹¹

8. **Termination.** This Agreement and Employee's employment by the Company will terminate on the earlier of (i) the expiration of the Term or (ii) the first to occur of any of the following:
 (a) **Death.** ...
 (b) **Failure to Render Service.** ...
 (c) **For Cause.** The Company may terminate Employee's employment hereunder at any time, effective immediately for Cause (as defined below) and all of the Employee's rights to payments (other than salary payments for services already rendered and expenses incurred through the date of such termination) and any other Benefits otherwise due hereunder shall cease immediately. For purposes of this Agreement the term "Cause" includes, but is not limited to: (i) ...; (ii)...; (iii) ...; (iv) ...; (v) ...; (vi) ...; (vii) ...; (viii) failure to meet **three or more consecutive quarterly sales budgets which have been mutually agreed to by the Company and the Employee** beginning in January 2016 and thereafter; (ix) [...].

En el recurso apelativo los apelantes exponen que -una vez las partes establecieron de buena fe una meta de ventas razonable- la referida cláusula les aseguraba "que el **presupuesto de ventas**

¹⁰ *Íd.*, a las págs. 38-39 y 53, respectivamente.

¹¹ *Íd.*, a las págs. 44 y 59, respectivamente.

sería acordado con la compañía y, por lo tanto, la cancelación de sus contratos y permanencia en el empleo estaría atada a su **incumplimiento con tres o más trimestres de ventas de ese presupuesto acordado en conjunto.**¹² Por ende, es la contención de los apelantes que tanto el presupuesto anual de ventas como los trimestrales del mismo fuesen establecidos por mutuo acuerdo. Por su parte, SBS argumenta que solo se acordó establecer en conjunto los trimestres de ventas del presupuesto anual que determinara la gerencia.

De una mera lectura de la cláusula 8 (c) (viii) según incluida en ambos contratos -no cabe duda- que el incumplimiento en alcanzar las metas de ventas en tres o más trimestres consecutivos según acordados entre SBS y los apelantes constituía causa para la cancelación inmediata de los contratos. De la misma no surge que el presupuesto anual de ventas sería determinado por mutuo acuerdo. Como bien indicó SBS de dicha cláusula surge que las partes pactaron determinar las cantidades o metas de ventas para cada trimestre para así lograr -al final de año- las ventas propuestas por la empresa. Por lo que era responsabilidad de los apelantes establecer en conjunto con SBS las metas de ventas de cada trimestre y a su vez, era su obligación alcanzar las mismas.

Es un hecho estipulado que el presupuesto de ventas del 2016 para radio ascendió a \$20,503,265 el cual fue distribuido en los cuatro trimestres así: primer trimestre \$4,670,014; segundo trimestre \$4,923,839; tercer trimestre \$4,924,031; y cuarto trimestre \$5,985,381. También fue estipulado por las partes que las ventas logradas para radio fueron de la siguiente manera: primer trimestre \$3,530,325; segundo trimestre \$4,504,507; tercer trimestre \$4,074,001; y en el cuarto trimestre \$5,059,676 para un

¹² Véase el escrito de Apelación, a la pág. 24. [Énfasis Nuestro].

total de \$17,168,509. Por tanto, de un simple ejercicio matemático es forzoso concluir que los apelantes no alcanzaron ni menos excedieron las metas de ventas en ninguno de los trimestres del 2016, según acordaron y se comprometieron en sus respectivos contratos de empleo. Tampoco lograron las ventas de televisión en ninguno de los trimestres del 2016 según estipulado por las partes.

Así las cosas, dicho incumplimiento era causa suficiente para la cancelación del contrato por SBS. Los contratos de empleo así lo estipulan expresamente. Recordemos que en los dos convenios, en la cláusula 2 se menciona que los apelantes se obligaron a cumplir o exceder las metas de ventas que pudiera SBS establecer de tiempo en tiempo.

Por su parte, se estipuló, además, que las metas trimestrales de ventas para el 2017 -tanto radio como televisión- no se alcanzaron. De las cantidades estipuladas por las partes para dicho año surge un presupuesto total de \$20,028,135 para radio (\$18,922,435) y televisión (\$1,105,700); y ventas por \$19,481,950 (\$18,837,887 para radio y \$644,063 para televisión). Notamos que en el último trimestre se excedió la meta impuesta para radio, pero para esos meses (septiembre a diciembre de 2016) el contrato de los apelantes ya había sido cancelado.

En virtud de lo anterior, entendemos que son improcedentes los argumentos de los apelantes. No existe prueba alguna que permita establecer que el presupuesto anual de ventas de SBS en Puerto Rico sería impuesto por mutuo acuerdo entre la gerencia y los apelantes.¹³ Así tampoco, los apelantes lograron controvertir el

¹³ A manera de ejemplo véase la sección (g) de la cláusula 8 de ambos contratos que dispone:

(g) **Severance Allowance.** Notwithstanding anything contained to the contrary herein, in the event the Company terminates Employee's employment without Cause under Section 8(e) at any time within the Term, Employee will be paid an amount equal to the total amount of base salary payments and 50% of the amount of any quarterly or annual bonus payments that would have been paid to the employee during the remainder of the Term, whether or not **the Company achieves any established sales budgets or other performance goals.** The payments described in the immediately preceding sentence will be made at the

hecho respecto a que el acuerdo entre SBS y ellos solo era para asignar las metas de ventas para cada trimestre del año de forma que se pudiera cumplir con el presupuesto total propuesto. Nuevamente enfatizamos que en los contratos así se expresó diáfananamente.

De otra parte, como bien señalara el TPI, entendemos meritorio expresar que los apelantes no presentaron prueba para sustentar su alegación sobre que el presupuesto anual de \$20,503,265 era uno irrazonable y caprichoso. Ni menos que fue asignado para provocar sus despidos. Sobre ello, estos no presentaron ante el TPI prueba pericial de índole financiera que permita evidenciar sus planteamientos más allá de sus alegaciones. Es importante reseñar que aún cuando en el Anejo 4 (correos electrónicos del 27 de marzo y 1 de abril de 2015) -incluido en la *Oposición a solicitud de sentencia sumaria y solicitud de sentencia sumaria parcial a favor de la querellante*- los apelantes presentaron objeciones sobre las expectativas económicas, no podemos obviar el hecho primordial que accedieron -en sus contratos- a que SBS estableciera las metas y presupuestos de ventas.¹⁴

Además, advertimos que en diciembre de 2015 el señor Quiñones Quiñones preparó un documento intitulado *Distribución Budget 2016 Lets do it* en el que expresa su inconformidad con el **presupuesto establecido por la empresa de \$20,500,000 para Puerto Rico**.¹⁵ Sin embargo, es importante destacar que en el mismo el coapelante impugna la cuantía por la situación económica de Puerto Rico, pero no la objeta por entender que se tenía que haber establecido mediante mutuo acuerdo ni tampoco puntualiza que se propuso para procurar el despido de él y de la señora González

same times such payments would have been made if the Employee's employment had not been terminated. Véase, Apéndice del Recurso, a las págs. 0045-0046 y 0060, respectivamente.

¹⁴ Véase el Apéndice del Recurso, a las págs. 0607-0608 y 0784-0788.

¹⁵ Véase el Apéndice del Recurso, a la pág. 0890.

Rodríguez. Más aun, en el escrito este precisa que “Para poder alcanzar el objetivo de la empresa de **\$20.5M** estamos trabajando en un *GAME PLAN* para discutirlo en persona cuando nos visiten y poder llegar a entendidos de lo que podemos hacer como Departamento de Ventas y sobre todo como Empresa.”¹⁶

Respecto a la alegación de que el TPI actuó incorrectamente al obviar alegados actos anteriores al perfeccionamiento del convenio que demuestran la verdadera intención de las partes, colegimos que no le asiste la razón. En la *Oposición a solicitud de sentencia sumaria y solicitud de sentencia sumaria parcial a favor de la querellante* los apelantes expusieron “...existen borradores de contrato y correos electr[ó]nicos que demuestran que los Querellantes de ninguna manera aceptaron atarse a una meta de venta específica o a cualquier meta de venta impuesta unilateralmente por la compañ[í]a. Véase Anejo 7, borrador de contrato con anotaciones e intercambio de correos electr[ó]nicos de marzo y abril de 2015 entre el Sr. Pab[ó]n y los Querellantes”.¹⁷ Al respecto, en dicho Anejo 7 se incluye un borrador de contrato y específicamente en la cláusula 8 (c) (viii) se propuso que leyera así *Failure to meet four or more continuous quarterly sales budgets beginning on January 2016 and thereafter*.¹⁸ No obstante, el lenguaje sugerido por los apelantes, estos finalmente firmaron los respectivos contratos con una cláusula cuyo contenido fue distinto al expuesto en su borrador. Es decir, el señor Quiñones Quiñones y la señora González Rodríguez aceptaron las condiciones y términos expresamente incluidas en los convenios aun siendo diferentes a lo

¹⁶ En el *GAME PLAN 2016* tampoco se impugna el presupuesto de ventas del 2016 por haber sido impuesto unilateralmente por la apelada y por ser en perjuicio del trabajo de los apelantes. Este fue presentado a la gerencia de SBS en febrero de 2016 para comunicar las estrategias de ventas que se implantarían para lograr el **presupuesto propuesto por SBS**. (Determinación de Hechos núm. 26). *Íd.*, a las págs.0009 y 0077.

¹⁷ Véase el Apéndice del Recurso, a la pág. 0607.

¹⁸ *Íd.*, a las págs. 0846 y 0856.

sugerido por ellos. Ello significa que se obligaron a cumplir con los mismos incluyendo acatar cualquier acción contractual ejercida por SBS fundamentada únicamente en el incumplimiento de las tareas y responsabilidades pactadas.

Además, de los correos electrónicos del 27 de marzo y 1 de abril de 2015 (Anejo 4) -al cual se hace referencia en la moción como un documento acreditativo de las negociaciones- no surge alguna sugerencia respecto al lenguaje a incluir en la cláusula en controversia.¹⁹ Reiteramos que en los mismos los apelantes indican su inconformidad ante algunos términos y condiciones.

Por último, sobre este asunto resulta importante indicar que del correo electrónico del 1 de abril de 2015 surge que ambos apelantes trabajaban en Univisión lo cual implica que estamos ante dos profesionales que conocen el campo de las ventas, y que poseen experiencia para comprender los inconvenientes que pudiesen enfrentar en el mercado al ejecutar las tareas pactadas.

Por tanto, habiéndose acordado libre y voluntariamente por las partes que el incumplimiento consecutivo de tres trimestres o más con los metas de ventas era causa suficiente para cancelar el contrato -aún conociendo los apelantes los inconvenientes económicos que enfrentarían-, la decisión de dar por terminado el mismo por la apelada estuvo justificada. Reiteramos que “[L]as obligaciones que nacen de contratos tienen fuerza de ley entre las partes contratantes, y deben cumplirse al tenor de los mismos.” Artículo 1044 del Código Civil, 31 LPRA sec. 2994.

En relación a la causa de acción sobre represalias al amparo de la Ley 115, *supra*, tampoco les asiste la razón a los apelantes. Como señalamos la Ley 115-1991 crea una presunción *juris tantum* de violación a favor del querellante cuando se logre establecer un

¹⁹ Véase la nota al calce núm. 14.

caso *prima facie*, una vez este pruebe que participó en una actividad protegida y fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en el empleo.

En el presente caso de las alegaciones de la demanda no surge que el señor Quiñones Quiñones haya participado de una actividad protegida. Aún cuando tomáramos como cierto que este defendió a la señora González Rodríguez cuando le solicitaron que fuera solo a la reunión con la gerencia, ello no constituye una actividad protegida. Tampoco existe prueba alguna respecto a que el señor Quiñones Quiñones ofreciera o intentara ofrecer su testimonio, expresión o información en los procedimientos internos establecidos de la empresa. Por tanto, no erró el TPI al concluir que las alegaciones de la demanda; así como la evidencia aquilatada incluida en las mociones presentadas por las partes, carecen de elementos fácticos que permitan concluir que procede una reclamación bajo la Ley núm. 115, *supra*. Reseñamos, además, que como explicamos previamente la cancelación de ambos contratos no fue motivada por la alegada represalia sino por el incumplimiento de las metas de ventas.

En conclusión, los errores primero, segundo y quinto señalados por los apelantes no se cometieron. En atención a la decisión arribada, se hace innecesario discutir los restantes señalamientos.

IV.

Por los fundamentos anteriormente expuestos, se confirma la sentencia apelada.

Notifíquese.

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