

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL III

ANTONIO GUZMÁN DE
JESÚS

Recurrido

v.

MARRIOTT P.R.
MANAGEMENT CORPORATION
D/B/A SAN JUAN
MARRIOTT RESORT AND
STELLARIS CASINO

Peticionario

KLCE202301089

Certiorari
procedente del
Tribunal de
Primera Instancia,
Sala de Superior
de San Juan

Caso Núm.:
SJ2021CV04940 (508)

Sobre:
Despido
Injustificado;
Periodo para Tomar
Alimentos;
Vacaciones;
Procedimiento
Sumario (Ley Núm.
2 de 1961)

Panel integrado por su presidente, el juez Figueroa Cabán, el juez Bonilla Ortiz y la jueza Mateu Meléndez

Figueroa Cabán, Juez Ponente

RESOLUCIÓN

En San Juan, Puerto Rico, a 7 de noviembre de 2023.

Comparece Marriott PR Management Corporation, en adelante Marriott o la peticionaria, quien solicita que revisemos la *Resolución* notificada el 20 de septiembre de 2023, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan, en adelante TPI. Mediante la misma, el TPI declaró no ha lugar la *Solicitud de Sentencia Sumaria Parcial* presentada por la peticionaria porque razonó que existen varias controversias a la luz de la *Ley Sobre Despidos Injustificados*, en adelante Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, y la *Ley de Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico*, en adelante Ley Núm. 180-1998 que impiden disponer del caso mediante sentencia sumaria.

Número Identificador

RES2023_____

Por los fundamentos que expondremos a continuación, se deniega la expedición del recurso de *certiorari*.

-I-

El señor Antonio Guzmán de Jesús, en adelante el señor Guzmán o el recurrido, presentó una *Querrela* ante el TPI sobre despido injustificado, periodo para tomar alimentos y vacaciones, a tramitarse al amparo de la *Ley de Procedimientos Sumarios de Reclamaciones Laborales*, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, en adelante Ley Núm. 2.¹

Posteriormente, Marriott presentó una *Solicitud de Desestimación Parcial y Contestación a la Querrela*.² En síntesis, arguyó que el recurrido fue despedido por justa causa, de conformidad con la Ley Núm. 80-1976; que la peticionaria siguió el criterio de antigüedad durante la eliminación de posiciones y la eventual reinstalación de empleados; y que pagó al señor Guzmán por las ocasiones en que este no disfrutó de sus periodos para tomar alimentos, con la correspondiente penalidad.

Luego de varios trámites procesales, la peticionaria presentó una *Moción en Solicitud de Sentencia Sumaria*, en la que reiteró los mismos planteamientos esbozados en la solicitud de desestimación.³

El recurrido se opuso a la solicitud de sentencia sumaria.⁴

Por su parte, Marriott presentó una *Réplica a Oposición a Moción en Solicitud de Sentencia Sumaria y*

¹ Apéndice de la peticionaria, págs. 1-3.

² *Id.*, págs. 6-15.

³ *Id.*, págs. 33-482.

⁴ *Id.*, págs. 486-672.

Moción en Solicitud de Desglose e insistió en que el señor Guzmán no probó que su despido fue injustificado bajo la Ley Núm. 80-1976 y en que tampoco tiene derecho a la reinstalación.⁵

Con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, el TPI declaró la solicitud de sentencia sumaria no ha lugar. En lo pertinente, determinó:

En el caso de autos existe controversia sobre si luego de la reorganización de la querellada existía alguna plaza donde el querellante pudiera ejercer labores iguales o similares a las ejercidas por él durante esos años. Y que según alega el querellante sí se dejaron empleados haciendo labores similares a las que él ejercía con menos antigüedad.⁶

Específicamente, identificó 49 hechos no controvertidos y los siguiente cinco asuntos en controversia:

1. Si el despido del querellante fue con justa causa por motivo de una reorganización de la compañía.
2. Si la plaza que ocupaba Guzmán de Jesús fue eliminada y no sustituida por otro personal.
3. Si había otras plazas de labores similares a las del Querellante.
4. Si la recontractación de los empleados se hizo respetando el orden de antigüedad.
5. Si en efecto la parte Querellante utilizaba o no el periodo de tomar alimentos y si se pagaba conforme a la Ley.⁷

En desacuerdo, la peticionaria presentó una solicitud de *certiorari* en la que invoca la comisión de los siguientes errores:

ERRÓ EL TPI AL DETERMINAR QUE EXISTEN CONTROVERSIA SUSTANCIALES DE HECHOS ESENCIALES Y PERTINENTES A LA RECLAMACIÓN DEL QUERELLANTE-RECURRIDO POR CONCEPTO DE DESPIDO INJUSTIFICADO AL AMPARO DE LA LEY NÚM. 80.

ERRÓ EL TPI AL DETERMINAR QUE EXISTEN CONTROVERSIA SUSTANCIALES DE HECHOS ESENCIALES Y PERTINENTES A LA RECLAMACIÓN DEL QUERELLANTE-RECURRIDO POR CONCEPTO DE PERIODO PARA TOMAR ALIMENTOS AL AMPARO DE LA LEY NÚM. 180.

⁵ *Id.*, págs. 678-716.

⁶ *Id.*, págs. 762-776.

⁷ *Id.*

Luego de examinar los escritos de las partes y los documentos que los acompañan, estamos en posición de resolver.

-II-

A.

Como cuestión de umbral, la Regla 52.1 de Procedimiento Civil establece el alcance de la revisión discrecional de las resoluciones u órdenes interlocutorias emitidas por el Tribunal de Primera Instancia en los siguientes términos:

El recurso de *certiorari* para revisar resoluciones u órdenes interlocutorias dictadas por el Tribunal de Primera Instancia, solamente será expedido por el Tribunal de Apelaciones cuando se recurra de una resolución u orden bajo las Reglas 56 y 57 de este apéndice o de la denegatoria de una moción de carácter dispositivo. No obstante, y por excepción a lo dispuesto anteriormente, el Tribunal de Apelaciones podrá revisar órdenes o resoluciones interlocutorias dictadas por el Tribunal de Primera Instancia cuando se recurra de decisiones sobre la admisibilidad de testigos de hechos o peritos esenciales, asuntos relativos a privilegios evidenciarios, anotaciones de rebeldía, en casos de relaciones de familia, en casos que revistan interés público o en cualquier otra situación en la cual esperar a la apelación constituiría un fracaso irremediable de la justicia[...].⁸

1.

Rebasado el umbral establecido en la Regla 52.1 de Procedimiento Civil, *supra*, corresponde a este tribunal intermedio determinar si procede revisar la determinación interlocutoria recurrida.

A esos efectos, el auto de *certiorari* es el vehículo procesal extraordinario utilizado para que un tribunal de mayor jerarquía pueda corregir un error de derecho cometido por un tribunal inferior.⁹ Distinto al recurso de apelación, el tribunal de superior

⁸ Regla 52.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 52.1.

⁹ *Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC*, 194 DPR 723, 728-729 (2016); *García v. Padró*, 165 DPR 324, 334 (2005).

jerarquía tiene la facultad de expedir el auto de *certiorari* de manera discrecional, por tratarse de ordinario de asuntos interlocutorios. Sin embargo, nuestra discreción debe ejercerse de manera razonable, procurando siempre lograr una solución justiciera.¹⁰

Por su parte, la Regla 40 del Reglamento de este Tribunal establece los criterios que debemos tomar en consideración al atender una solicitud de expedición de un auto de *certiorari*. Sobre el particular dispone:

El Tribunal tomará en consideración los siguientes criterios al determinar la expedición de un auto de *certiorari* o de una orden de mostrar causa:

- A. Si el remedio y la disposición de la decisión recurrida, a diferencia de sus fundamentos, son contrarios a derecho.
- B. Si la situación de hechos planteada es la más indicada para el análisis del problema.
- C. Si ha mediado prejuicio, parcialidad o error craso y manifiesto en la apreciación de la prueba por el Tribunal de Primera Instancia.
- D. Si el asunto planteado exige consideración más detenida a la luz de los autos originales, los cuales deberán ser elevados, o de alegatos más elaborados.
- E. Si la etapa del procedimiento en que se presenta el caso es la más propicia para su consideración.
- F. Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa no causan un fraccionamiento indebido del pleito y una dilación indeseable en la solución final del litigio.
- G. Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa evita un fracaso de la justicia.¹¹

B.

En nuestro ordenamiento jurídico el mecanismo de sentencia sumaria procura, ante todo, aligerar la tramitación de aquellos casos en los cuales no existe una controversia de hechos real y sustancial que exija

¹⁰ *Municipio v. JRO Construction*, 201 DPR 703, 711-712 (2019); *Torres Martínez v. Torres Ghigliotty*, 175 DPR 83, 98 (2008); *Negrón v. Srio. de Justicia*, 154 DPR 79, 91 (2001).

¹¹ *Municipio v. JRO Construction*, *supra*; 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 40.

la celebración de un juicio en su fondo.¹² Así pues, para adjudicar en los méritos una controversia de forma sumaria, es necesario que, de las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios, admisiones, declaraciones juradas y de cualquier otra evidencia ofrecida, surja que no existe controversia real y sustancial en cuanto a algún hecho material y que, como cuestión de derecho, procede dictar sentencia sumaria a favor de la parte promovente.¹³

En *Meléndez González, et als. v. M. Cuebas, Inc. y Bohío Int., Corp.*, el Tribunal Supremo de Puerto Rico, en adelante TSPR, estableció el estándar que debe utilizar el Tribunal de Apelaciones para revisar una sentencia sumaria, a saber:

Primero, reafirmamos lo que establecimos en *Vera v. Dr. Bravo*, supra, a saber: el Tribunal de Apelaciones se encuentra en la misma posición del Tribunal de Primera Instancia al momento de revisar Solicitudes de Sentencia Sumaria. En ese sentido, está regido por la Regla 36 de Procedimiento Civil, ... y aplicará los mismos criterios que esa regla y la jurisprudencia le exigen al foro primario. Obviamente, el foro apelativo intermedio estará limitado en el sentido de que no puede tomar en consideración evidencia que las partes no presentaron ante el Tribunal de Primera Instancia y no puede adjudicar los hechos materiales en controversia, ya que ello le compete al foro primario luego de celebrado un juicio en su fondo. La revisión del Tribunal de Apelaciones es una *de novo* y debe examinar el expediente de la manera más favorable a favor de la parte que se opuso a la Moción de Sentencia Sumaria en el foro primario, llevando a cabo todas las inferencias permisibles a su favor.

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

¹² *Rivera Matos et al. v. Triple-S et al.*, 204 DPR 1010 (2020); *Rodríguez García v. UCA*, 200 DPR 929, 940 (2018).

¹³ *Pérez Vargas v. Office Depot*, 203 DPR 687 (2019); *González Santiago v. Baxter Healthcare*, 202 DPR 281 (2019); *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, 194 DPR 209, 224-225 (2015).

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

Cuarto, y por último, de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, el foro apelativo intermedio procederá entonces a revisar *de novo* si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho a la controversia.¹⁴

C.

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la *Ley Sobre Despidos Injustificados*,¹⁵ en adelante Ley Núm. 80-1976, se adoptó con el propósito de proteger al obrero que ha sido privado injustificadamente de su trabajo y, a su vez, desalentar este tipo de despido al imponerle al patrono el pago de la indemnización conocida como la mesada. Así pues, este ordenamiento laboral tiene un fin reparador, porque provee remedios justicieros y consustanciales con los daños que puede haberle causado a un empleado el despido injustificado.¹⁶

El precitado estatuto contiene una definición amplia del concepto despido, a saber:

A los efectos de esta Ley se entenderá por despido, además de la cesantía del empleado(a), su suspensión indefinida o por un término que exceda de tres (3) meses, excepto en el caso de empleados(as) de industria y negocios estacionales, o la *renuncia del empleo motivada por actuaciones del patrono dirigidas a inducirlo o forzarlo a renunciar*, tales como imponerle o intentar imponerle condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, rebajarle en

¹⁴ *Meléndez González, et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 118-119, 122 (2015). (Énfasis en el original) (citas omitidas).

¹⁵ Ley Sobre Despidos Injustificados, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 (29 LPRA secs. 185a-185n).

¹⁶ *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 DPR 586 (2013); *Beauchamp v. Holsum Bakers of PR*, 116 DPR 522, 526 (1985).

categoría o someterle a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra.¹⁷

En cuanto al requisito de justa causa para el despido, la Ley Núm. 80-1976 establece varios escenarios o circunstancias que liberan al patrono de responsabilidad al realizar un despido. Algunas de estas circunstancias están basadas en conducta atribuible al empleado, mientras que otras responden al curso decisorio del patrono, como sería el cierre, la reorganización o la reducción en la producción, ventas o ganancias del negocio.

Particularmente importante para la adjudicación de la controversia ante nuestra consideración:

[E]n relación con el Art. 2(f) de la Ley Núm. 80, *supra*, [el TSPR esbozó] que "la situación económica provocada por **la baja en la producción, ventas o ganancias en una empresa puede llevar al patrono a tomar medidas para limitar los gastos tales como disminuir la plantilla laboral**". Sin embargo, bajo este inciso, no "**toda merma en ventas o ganancias se tradu[ce] en justa causa para un despido**". Por el contrario, esta aplicará únicamente a aquellas situaciones en las cuales la aludida **disminución sea sustancial** al punto que **atente contra la continuidad de la empresa**". Así pues, si el patrono pretende justificar el despido al amparo del inciso 2(f) -por disminución de ganancias- **debe presentar evidencia que acredite "la alegada disminución en la producción, las ventas o las ganancias"**. En ese sentido... el patrono debe establecer un nexo causal entre las circunstancias económicas de la empresa y la necesidad del despido.¹⁸

D.

Además, la Ley Núm. 80-1976 dispone los criterios de preferencia que deberá acoger el patrono al formalizar los despidos por justa causa, a saber:

[E]l 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

¹⁷ Artículo 5 de la Ley Núm. 80-1976 (29 LPRA sec. 185e).

¹⁸ *Segarra Rivera v. Int'l Shipping et al.*, 208 DPR 964, 986 (2022). (Énfasis en el original y suplido).

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...¹⁹

E.

Por otro lado, la *Ley para Establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico* faculta a todo empleado que haya recibido una compensación menor, para el periodo para tomar los alimentos, a reivindicar su derecho a recobrar las cantidades adeudadas mediante acción civil, más una suma igual por concepto de liquidación de daños y perjuicios, además de las costas, gastos y honorarios de abogados del procedimiento.²⁰

Cónsono con lo anterior, el estatuto dispone:

.

El patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante el periodo destinado para tomar los alimentos vendrá obligado a pagar por dicho periodo o fracción del mismo un tipo de salario igual a tiempo y medio del tipo convenido para las horas regulares, disponiéndose que los empleados con derecho a pago de un tipo superior al tiempo y medio previo a la vigencia de la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral", preservarán el mismo.²¹

-III-

La peticionaria alega que, al palio de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, el despido del señor Guzmán fue justificado. Argumenta que el despido fue "consecuencia de una reorganización *bona fide* para enfrentar los nuevos retos del mercado a consecuencia de la pandemia de COVID-19". También, aduce que todos los puestos de "server" fueron eliminados y que no requirió, contrató ni utilizó los servicios de esta categoría "server" dentro de los seis meses siguientes

¹⁹ Art. 3 de la Ley Núm. 80-1976 (29 LPRA sec. 185c).

²⁰ Art. 10 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948 (29 LPRA sec. 282).

²¹ 29 LPRA sec. 284.

a la fecha de efectividad del despido. Así mismo, arguye que el señor Guzmán tampoco produjo prueba que controvirtiera la legitimidad de las razones para el despido.

En cambio, el recurrido sostiene que, conforme ha resuelto el TSPR, la revisión de las resoluciones interlocutorias es contraria al carácter sumario del procedimiento laboral. En su opinión, en el pleito de epígrafe "no existe una situación jurisdiccional o de extremo que amerite alejarse de la regla general de no intervención por el foro apelativo". Además, reitera que aun si la moción de sentencia sumaria presentada por Marriott se basara en evidencia admisible, existirían controversias de credibilidad y apreciación de la prueba en relación con: el cumplimiento de los requisitos para el despido por razones económicas, la relación entre el despido del señor Guzmán y la alegada reorganización, si se siguió el patrón de antigüedad en el proceso de los despidos y si hubo o no trabajo no compensado durante el periodo de tomar alimentos.

Por tratarse de una resolución dispositiva tenemos facultad para atender el recurso de la peticionaria.

Sin embargo, luego de revisar el escrito de la peticionaria y los documentos que obran en autos, resolvemos que la disposición recurrida no es contraria a derecho. Regla 40 (A) del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, *supra*.

Como si lo anterior fuera poco, no se configura ninguna de las circunstancias que justifican la

expedición del auto bajo cualquier otro de los fundamentos de la Regla 40 de nuestro Reglamento.

-IV-

Por los fundamentos antes expuestos, se deniega la expedición del recurso de *certiorari*.

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