

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
REGIÓN JUDICIAL DE BAYAMÓN  
PANEL VI

JOSÉ A. RUIZ RIVERA  Apelante  V.  EM SYSTEM GROUP, INC.  Apelada	KLAN201501919	Apelación procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala de Bayamón  Sobre: Despido Injustificado – Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976; Discrimen por Edad – Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959; Pago de Salarios - Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998  Caso Núm.: D PE2007-0262
---	---------------	---

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Jiménez Velázquez, la Jueza Domínguez Irizarry y la Jueza Romero García

Domínguez Irizarry, Jueza Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 17 de febrero de 2016.

El apelante, señor José A. Ruiz Rivera, comparece ante nos y solicita nuestra intervención para que revoquemos la *Sentencia* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Bayamón, el 2 de noviembre de 2015, notificada a las partes de epígrafe el 4 de diciembre de 2015. Mediante la misma, el foro primario ordenó a EM System Group, Inc. (apelada), a satisfacer al apelante la cantidad de \$6,500.00 por concepto de mesada, ello dentro de una acción civil sobre despido injustificado.

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

**I**

Mediante *Sentencia* del 18 de enero de 2011, con notificación del 25 siguiente, el Tribunal de Primera Instancia desestimó una

querrela sobre despido injustificado promovida por el aquí apelante en contra de la entidad apelada. Al respecto, el foro *a quo* resolvió que éste incumplió con la carga probatoria pertinente a los fines de demostrar sus alegaciones sobre despido injustificado y discrimen por edad. Del mismo modo, determinó que el apelante tampoco probó su condición de empleado regular, comisiones adeudadas, retenciones ilegales, ni vacaciones acumuladas no satisfechas.

Como resultado de lo anterior, el apelante compareció ante este Tribunal en un primer recurso de apelación de nomenclatura KLAN2011-0535. Mediante el mismo, impugnó el pronunciamiento de referencia y se reafirmó en la legitimidad de su reclamación. Debidamente sometido el caso ante esta Curia y luego de ejercidas las funciones de revisión correspondientes, el 22 de junio de 2012, un Panel hermano, mediante sentencia a los efectos, revocó, en parte, el dictamen emitido por el Tribunal de Primera Instancia. En específico, resolvió que, si bien el apelante no pudo establecer sus alegaciones sobre discrimen por edad, sí demostró que la entidad apelada, compañía dedicada a la venta de productos médico hospitalarios, lo despidió sin justa causa. En dicho contexto, se determinó que la empresa colocó al apelante en posición tal, que se vio forzado a abandonar su empleo. En dicho contexto dispuso que sin razón legítima alguna, se le redujo el salario significativamente, así como, también, se le expuso a condiciones laborales hostiles. Así pues, y tras resolver que el aquí apelante, contrario a las alegaciones sobre su condición de contratista independiente, era un empleado regular de la empresa, esto desde que se le nombró supervisor, este Tribunal expresó que a la compañía apelada le asistía la obligación de satisfacer en su beneficio la cantidad correspondiente por concepto de mesada. De esta forma y luego de sostener la determinación relativa a la improcedencia del pago de vacaciones adeudadas, se devolvió el

caso al Tribunal de Primera Instancia para que efectuara el cálculo pertinente.

En atención al referido dictamen, las partes de epígrafe sometieron a la consideración del tribunal primario sus respectivas mociones sobre el cómputo de la mesada en controversia. En su pliego, la parte apelada sostuvo que procedía tomar como punto de partida para el cálculo correspondiente el 11 de agosto de 2005, fecha desde la cual, judicialmente, se determinó que el apelante advino a ser empleado regular de la entidad. De este modo y tras destacar que, previo a dicho momento, el apelante fungió como contratista independiente de la empresa, planteó que correspondía declarar la suma de \$6,500.00 como el pago por concepto de mesada. La apelada computó dicho total a razón del salario más alto devengado por el apelante, a saber, \$1,500.00 bisemanales, desde la antedicha fecha, hasta el 7 de abril de 2006.

Por su parte, el apelante alegó era acreedor de un total de \$26,858.50 por el referido concepto. A fin de justificar su afirmación, indicó que dicha suma resultó del cómputo aplicable al periodo comprendido entre septiembre de 1998, al 21 de abril de 2006, fechas en las que, conforme planteó, comenzó a laborar en la empresa y fue despedido de la misma, respectivamente. El apelante expresó que dentro de los tres (3) años previos a su despido, su salario más alto devengado fue de \$51,727.42, por lo que tal fue el número base que utilizó en su cálculo.

Tras haber entendido sobre los argumentos de las partes de epígrafe, el 2 de noviembre de 2015, con notificación del 4 de diciembre siguiente, el Tribunal de Primera Instancia dictó la *Sentencia* que nos ocupa. En virtud de la misma, resolvió que, a tenor con el alcance del pronunciamiento emitido por este Foro respecto a la controversia entre las partes, correspondía satisfacer al apelante la cantidad de \$6,500.00 por concepto de mesada.

Específicamente, la Juzgadora dispuso que, habiéndose resuelto que éste advino a ser empleado regular de la empresa cuando se le nombró supervisor, tal constituía el momento desde el cual habrían de considerarse los factores pertinentes para efectuar el cálculo en disputa. Así, indicó que, para efectos de la aplicación de la Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 L.P.R.A. 185 *et seq.*, correspondía tomar como punto de partida el 11 de agosto de 2005, fecha de su designación al referido puesto. Añadió, el tribunal sentenciador, que, de acuerdo a lo dispuesto por este Foro, la prueba demostró que las acciones constitutivas de despido constructivo por parte de la entidad apelada, obligaron al apelante a abandonar su empleo el 7 de abril de 2006, haciéndose oficial su despido el 21 siguiente del mismo mes y año. Por tanto, y tras disponer que, para efectos del beneficio en disputa, el apelante fungió como empleado de la empresa por un espacio aproximado de siete (7) a ocho (8) meses, el foro *a quo* avaló los argumentos de la parte apelada y resolvió que la mesada en disputa totalizaba \$6,500.00. A fin de llegar a dicha cifra, esbozó los términos del cálculo empleado, ello a tenor con el método dispuesto en ley, a base del salario bisemanal de \$1,500.00.

En su dictamen, el Tribunal de Primera Instancia expresamente dispuso que, para propósito de la adjudicación del derecho en controversia, no procedía considerar el periodo anterior en que laboró en la empresa como contratista independiente. Específicamente, indicó que estaba impedido de acoger el contenido del Formulario 480.B emitido por el Departamento de Hacienda de Puerto Rico para el año contributivo 2005 respecto a la declaración de ingresos sujetos a retención del apelante para dicho periodo, estableciendo un pago por servicios prestados ascendente a \$51,727.42. Asimismo, el tribunal sentenciador

resolvió que tampoco podía considerar el documento expedido por el Internal Revenue Service (IRS) del Departamento del Tesoro Federal, con fecha de 27 de septiembre de 2010, mediante el cual se calificó al apelante como empleado de la apelada desde el 1998 al 2007. Al respecto, la Juzgadora dispuso que dicha certificación respondía a propósitos exclusivamente contributivos, criterio ajeno a los beneficios de la Ley Núm. 80, *supra*. De esta forma, el Tribunal de Primera Instancia dispuso del asunto devuelto a su consideración.

Inconforme con lo resuelto, el 11 de diciembre de 2015, el apelante compareció ante nos mediante el presente recurso de apelación. En el mismo formula los siguientes planteamientos:

Erró el TPI al determinar que este Honorable Tribunal de Apelaciones dispuso que el apelante se convirtió en empleado de la apelada una vez se le nombró como supervisor el 11 de agosto de 2005 y que anterior a esa fecha era un contratista independiente, aunque el TA determinó que “Evaluados los hechos en su totalidad la transcripción de la prueba oral, consideramos que EM no presentó evidencia suficiente que demostrara su alegación de que el apelante no era un empleado regular, sino un contratista independiente.

Erró el TPI al determinar que el apelante fue empleado por un periodo de siete (7) a ocho (8) meses que su mesada era de \$6,500.00, aunque había tomado conocimiento judicial de que el “Internal Revenue Service” del Departamento del Tesoro Federal había hecho una determinación de que [el] apelante era empleado de la apelada desde el 1998.

Luego de examinar el expediente de autos y sin el beneficio de la posición de la parte apelada, procedemos a expresarnos respecto al asunto que nos ocupa.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> El 28 de diciembre de 2015, la entidad apelada compareció ante nos mediante *Moción Informativa sobre Notificación de Escrito de Apelación*. En dicho pliego alegó que, a dicha fecha, no había sido debidamente notificada del recurso de apelación que nos ocupa. A tenor con su afirmación indicó que, una vez tuviera lugar la correspondiente notificación, entonces procedería a actuar de conformidad con las disposiciones reglamentarias pertinentes a su comparecencia en alzada. No obstante, mediante moción a los efectos, el apelante acreditó ante nos su cumplimiento respecto al referido trámite procesal. En cuanto a ello, destacamos que este Foro tiene ante sí copia del documento sobre rastreo del envío postal del recurso a la entidad apelada, el cual acredita que ésta nunca acudió a la dirección provista para buscar la carta o paquete remitido por correo certificado. Como resultado, el mismo se le devolvió al apelante.

## II

## A

Mediante la aprobación de la Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 L.P.R.A. sec. 185a *et seq.*, el legislador estableció en nuestro estado de derecho un esquema de naturaleza protectora dentro del ámbito de las relaciones obrero patronales, a fin de desalentar la práctica de cesantear a un empleado sin motivo legítimo. *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, 178 DPR 701 (2010). De este modo, el propósito fundamental del referido precepto es hacer valer la política pública imperante en nuestra jurisdicción en cuanto a la prohibición del despido sin causa, ello mediante la concesión de ciertos remedios tendentes a mitigar las consecuencias lesivas derivadas de una remoción infundada. Exposición de Motivos, Ley Núm. 80, *supra*; *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560 (2001). Así, la antedicha disposición, como método disuasivo, preceptúa el derecho de los empleados a recibir una compensación económica en aquellos casos en que sean separados de su cargo sin que medie *justa causa*. En virtud de ello, todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, contratado sin tiempo determinado y mediante el pago de una remuneración, que sea despedido de su cargo bajo tal condición, tendrá derecho a recibir una indemnización adicional al desembolso del sueldo devengado, pago que, en su totalidad, se conoce como *mesada*. 29 L.P.R.A. sec. 185a; *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, *supra*; *Jusino et als. v. Walgreens*, *supra*; *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364 (2001).

En lo pertinente, conforme expresamente dispone la Ley Núm. 80, *supra*, la mesada se compone de lo siguiente:

. . . . .

(a) El sueldo correspondiente a dos meses por concepto de indemnización, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; el sueldo correspondiente a tres (3) meses si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; el sueldo correspondiente a seis (6) meses si el despido ocurre luego de los quince años de servicio.

(b) Una indemnización progresiva adicional equivalente a una (1) semana por cada año de servicio, si el despido ocurre dentro de los cinco (5) años de servicio; dos (2) semanas por cada año de servicio, si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; tres (3) semanas por cada año de servicio, luego de haber completado quince (15) años o más de servicio.

· · · · ·  
29 L.P.R.A. sec. 185a (a) y (b).

### **B**

Finalmente, sabido es que constituye práctica judicial firmemente establecida en nuestro ordenamiento, que los tribunales apelativos están impedidos de intervenir con la apreciación que de la prueba haga el tribunal de instancia en ausencia de pasión, perjuicio, error manifiesto o parcialidad. *Rodríguez v. Nationwide Insurance*, 156 DPR 614 (2002); *Argüello v. Argüello*, 155 DPR 62 (2001). Como norma, el foro intermedio ve limitadas sus facultades cuando se trata de sustituir, por sus propias apreciaciones, las determinaciones del tribunal sentenciador, fundamentando su proceder en un examen del expediente sometido a su escrutinio. *Rolón v. Charlie Car Rental, Inc.*, 148 DPR 420 (1999). Ahora bien, aunque la discreción del juzgador de instancia goza de un amplio margen de deferencia, dicha norma no es absoluta. De este modo, una evaluación incorrecta de la prueba que tuvo ante su consideración, no está inmune a su función revisora. *Méndez v. Morales*, 142 DPR 26

(1996). Sin embargo, en ausencia de condición alguna que nos permita así concluir, estamos llamados a sujetarnos a lo resuelto.

### III

En la presente causa, plantea el apelante que erró el Tribunal de Primera Instancia en cuanto a su interpretación sobre los términos y el alcance de la sentencia emitida por este Foro en el caso KLAN2011-0535, ello en cuanto a los derechos allí adjudicados. En particular, cuestiona la determinación mediante la cual, para propósito del cálculo de su mesada, el tribunal primario dispuso que, conforme a lo resuelto, advino a ser empleado regular de la empresa apelada el 11 de agosto de 2005. En dicho contexto, indicó que, este Foro precisó que la entidad apelada nunca demostró su alegada condición de contratista independiente. Así, adujo que el cómputo en cuestión debía efectuarse de modo que incluyera todos los años de su servicio en la empresa, a saber desde el 1998. Por igual, el apelante alega que incidió el tribunal sentenciador al no considerar, para fines de la gestión adjudicativa en disputa, la determinación del IRS, que lo certificó como empleado de la entidad apelada desde dicha fecha. Tras haber entendido sobre los referidos señalamientos a la luz de las particularidades del caso y de la norma aplicable, resolvemos sostener el dictamen apelado.

Contrario a los argumentos del apelante, la determinación aquí impugnada es una conforme a derecho. Tras remitirnos, tanto al pronunciamiento apelado, como a aquél emitido por este Foro el 22 de junio de 2012 y por el cual se estableció que, en efecto, el apelante fue objeto de un despido injustificado, podemos advertir que el cómputo de la mesada de la que es acreedor, es uno correcto. Tal y como dispuso el Tribunal de Primera Instancia, en su razonamiento, esta Curia determinó que “una vez, [la entidad apelada], nombró al apelante como supervisor, este pasó a ser



empleado.” Conforme se desprende de los documentos pertinentes y según judicialmente se determinó, dicha incidencia aconteció el 11 de agosto de 2005. Al respecto precisa destacar que, de la transcripción de la prueba evaluada por este Tribunal en la primera comparecencia en alzada del apelante, se desprendió su admisión en cuanto a que, hasta dicho año, se desempeñó como contratista independiente de la empresa, hasta que se le nombró supervisor. De este modo, no podemos estimar como correcta la contención del apelante. Siendo un hecho establecido la fecha desde la cual adquirió la condición de empleado regular de la apelada para fines de las protecciones pertinentes de la Ley Núm. 80, *supra*, y respecto al cual no tenemos evidencia en contrario, no podemos, sino, intimar como correcta la gestión judicial aquí impugnada. Al entender sobre el cálculo en controversia, podemos advertir que el mismo es cónsono a la evidencia pertinente a tal fin y las operaciones matemáticas propuestas por el estatuto aplicable. Así, pues, se sostiene lo resulto.

Por su parte, en cuanto al señalamiento relativo a la certificación emitida por el IRS, la cual, el apelante pretende que se considere para fines del cómputo del derecho aquí en controversia, resolvemos no expresarnos al respecto. Los documentos sometidos a nuestra consideración evidencian que dicho asunto fue previamente atendido por este Foro, por lo que no amerita discusión ulterior.

En mérito de lo antes expuesto, coincidimos con lo resuelto por el Tribunal de Primera Instancia. En ausencia de error de derecho o de criterio en ley que amerite la imposición de nuestras facultades revisoras respecto al pronunciamiento en disputa, sostenemos el mismo en toda su extensión.

**IV**

Por los fundamentos que anteceden, se confirma la sentencia apelada.

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

Dimarie Alicea Lozada  
Secretaria del Tribunal de Apelaciones