

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
REGIÓN JUDICIAL DE CAGUAS Y UTUADO  
PANEL VII

PAULA DEL VALLE  
VÁZQUEZ

Apelada

v.

ICHIBAN CH, INC.

Apelante

KLAN201601452

*Apelación*  
procedente del  
Tribunal de Primera  
Instancia, Sala  
Superior de  
Caguas

Caso Núm.:  
E PE2015-0327

Sobre:  
Despido  
Injustificado

Panel integrado por su presidenta, la Juez Coll Martí, la Juez Lebrón Nieves y la Juez Brignoni Mártir.

Brignoni Mártir, Juez Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 25 de agosto de 2017.

El 11 de octubre de 2016, la parte Peticionaria, Ichiban CH, Inc. (en adelante, Ichiban) presentó ante nuestra consideración el recurso de *apelación* que nos ocupa. En el mismo, nos solicita que se revise y se revoque la *Sentencia* dictada en rebeldía el 28 de septiembre de 2016 y notificada el día 30 de ese mismo mes y año por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Caguas (TPI). Mediante el aludido dictamen, el foro primario, luego de anotarle la rebeldía y celebrar vista evidenciaria, condenó a Ichiban a pagarle a la señora Paula Del Valle Vázquez (señora Del Valle Vázquez o la Apelada) la suma de \$54,940.50 por concepto de salarios dejados de devengar y sufrimientos y angustias mentales resultantes del discrimen por razón de embarazo, sexo y represalias.

Debido a que la parte Apelante recurre de la *Sentencia* dictada **en rebeldía** al amparo del procedimiento sumario de la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, según enmendada, acogemos el

presente recurso como un *Certiorari*.<sup>1</sup> Por consiguiente, evaluado el dictamen recurrido a la luz de los criterios de la Regla 40 de nuestro Reglamento, 4 LPRA Ap. XXII-B R.40, consideramos que nuestra intervención resulta oportuna a los fines de evitar un fracaso a la justicia. En vista de lo anterior y por las razones que exponemos a continuación, *expedimos* el auto solicitado y *modificamos* la *Sentencia* recurrida.

Veamos los hechos pertinentes a la controversia ante nuestra consideración.

-I-

El 14 de diciembre de 2015, la señora Del Valle Vázquez instó contra Ichiban CH, Inc. una “*Demanda*” bajo el procedimiento sumario de reclamaciones laborales establecido por la Ley Núm. 2, *supra*. En la misma, alegó que comenzó a trabajar como mesera para la parte Apelante en junio de 2013. Planteó que en julio de 2014, quedó embarazada y así lo informó a su patrono, quien comenzó una “campana de hostigamiento y discrimen” por causa de su embarazo. Específicamente alegó que, luego de anunciar su embarazo, el gerente del restaurante le redujo drásticamente su horario de trabajo de 4-5 días por semana que regularmente trabajaba a solo 2 días por semana. Por consiguiente, enunció que la reducción de horas y turnos de trabajo tuvo el efecto de reducirle sustancialmente su salario. Añadió que de todos los demás empleados, incluyendo los de menor antigüedad, fue la única a la que se le redujeron las horas y los turnos de trabajo. Añadió que al cuestionar tal reducción, el gerente del restaurante le indicó que se debía a su embarazo, ya que iba a tener que ausentarse por citas médicas y así, evitar tener

---

<sup>1</sup> La sección 4 de la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, según enmendada, dispone que en los casos, como el de autos, en los que el querellado no radica su contestación en la forma y dentro del término de diez (10) días dispuesto, la parte afectada por la sentencia podrá acudir mediante *recurso de Certiorari* al Tribunal de Apelaciones, en el término jurisdiccional de diez (10) días. 32 LPRA 3121.

que conceder licencias para tales propósitos. Planteó que ante las actuaciones discriminatorias y las represalias en su contra, incluyendo el ambiente hostil de su trabajo, el 2 de julio de 2015, “no tuvo otra opción que renunciar involuntariamente”. En vista de tales alegaciones, reclamó las siguientes cantidades: una cantidad no menor de \$200,000.00 por concepto de todas las angustias y sufrimientos mentales, así como una cantidad no menor de \$100,000.00 por concepto de todos los ingresos dejados de devengar y \$7,000.00 por concepto de gastos médicos del accidente sufrido por la señora Del Valle Vázquez en su lugar de trabajo. En igual fecha, Ichiban fue emplazado personalmente, por conducto del gerente del restaurante, el señor Luis He. Así las cosas, el 13 de enero de 2016, la señora Del Valle Vázquez presentó *Moción Solicitando Anotación de Rebeldía*, en la cual alegó que, a la fecha, Ichiban no había presentado alegación responsiva dentro del término de diez (10) días dispuesto en la Ley Núm. 2, *supra*.

Transcurridos más de dos (2) meses de emplazado, el 16 de febrero de 2016, Ichiban presentó *Solicitud de Autorización de Contestación a Demanda Tardía*. En dicho escrito, el representante legal de la parte Apelante adujo que la razón por la cual no había podido contestar a tiempo la reclamación de su representado se debía a que estaba atendiendo unos casos de oficio que le fueron asignados y le habían sobrecargado su agenda de trabajo. Planteó además, que su representado tenía “alegaciones de mérito” que levantar en su defensa, por lo que solicitaba que se autorizara la presentación tardía de la *Contestación a Demanda*. La parte Apelante acompañó dicho escrito con la *Contestación a Demanda*, mediante la cual negó en su mayoría las alegaciones.

Examinados los escritos presentados por las partes, el 7 de marzo de 2016, el TPI emitió una *Resolución* mediante la cual

declaró *No Ha Lugar* la solicitud de reconsideración de Ichiban, basándose en el caso *Vizcarrondo Morales v. MVM, 174 DPR 921* (2008). Por consiguiente, ordenó la celebración de una vista en rebeldía, a los únicos fines de valorar los daños alegados en la reclamación.

Así pues, el 15 de junio de 2016, se celebró la referida vista, a la cual comparecieron ambas partes representadas por sus abogados. En dicho señalamiento, el TPI dio por admitidas las alegaciones formuladas en la reclamación. Así pues, la señora Del Valle Vázquez presentó como prueba documental y la cual fue admitida en evidencia, lo siguiente: carta de renuncia, mensaje de Facebook, calendario de horario de agosto de 2013, calendario de octubre y ponches de salida o “time slips”. Además, el TPI escuchó el testimonio de la señora Del Valle Vázquez y permitió, como prueba de impugnación, los testimonios de la señora Jezline Akali Muñoz Abreu, la señora Jennifer García Colón y el señor Rui Hua He (Luis He).

Luego de celebrada la vista evidenciaria y aquilatada toda la prueba documental y testifical, el 28 de septiembre de 2016, el TPI dictó *Sentencia* mediante la cual condenó a Ichiban, a satisfacer a la señora Del Valle Vázquez, la suma de \$22,940.50 por concepto de ingresos dejados de percibir, \$32,000.00 por concepto de los sufrimientos y angustias mentales resultantes del discrimen por razón de embarazo, sexo y represalias y por último, la suma de \$6,867.56 para honorarios de abogado.

Inconforme con lo resuelto, el 11 de octubre de 2016, Ichiban presentó el *recurso de apelación* que nos ocupa, mediante el cual nos señala la comisión de los siguientes errores:

**Erró el Honorable TPI al resolver que no tenía jurisdicción para atender la demanda mediante un procedimiento ordinario sin haber considerado la naturaleza de las reclamaciones y**

**controversias planteadas por el demandante. Al así hacerlo negó al demandado el debido proceso de ley y la igual protección de las leyes que le concede la Constitución de Puerto Rico.**

**Erró el Honorable TPI al dar por admitidos todos los hechos alegados en la demanda, aun cuando fueran erróneamente alegados en la misma.**

**Erró el Honorable TPI al presumir el despido constructivo reclamado y al determinar que el demandado discriminó contra la demandante sin que la demandante estableciera los hechos base necesarios en derecho para activar las presunciones y sin que la demandante presentara prueba alguna para corroborar las alegaciones de la demanda aun cuando la contradijo con su propio testimonio en corte.**

**Erró el Honorable TPI al computar la suma de \$11,470.25 sin que la demandante presentara prueba alguna para corroborar su testimonio en cuanto a la cantidad de horas trabajadas, propinas devengadas y la fecha cierta desde la cual alegadamente le fue reducido su horario de trabajo.**

**Erró el Honorable TPI al computar la suma de \$16,000.00 en daños emocionales sin que la demandante presentara prueba alguna que corroborara sus alegaciones en cuanto a los alegados daños.**

**Erró el Honorable TPI al no desestimar la demanda ante la insuficiencia de prueba de la demandante.**

En igual fecha, la parte Apelante presentó *Solicitud de Autorización de Transcripción Parcial de la Vista en su Fondo Celebrada el 15 de junio de 2016*. Examinado dicho escrito, el 25 de octubre de 2016, emitimos *Resolución* declarando *No Ha Lugar* la *Solicitud de Autorización de Transcripción Parcial* y autorizamos a la parte Apelante a presentar una transcripción total de la prueba desfilada en el caso en un término de treinta (30) días.

En cumplimiento con lo ordenado, el 18 de noviembre de 2016, la parte Apelante presentó *Notificación de Transcripción de*

*Prueba.* Luego de varias incidencias procesales y prórrogas, finalmente el 15 de febrero de 2017, la señora Del Valle Vázquez presentó *Oposición a Recurso de Apelación y Alegato de la Parte Apelada.*

Así pues, contando con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, de la transcripción de la prueba oral y los autos originales, resolvemos las controversias planteadas ante nuestra consideración.

**-II-**

**a. Recurso de Certiorari**

El auto de *certiorari* es un remedio procesal, utilizado para que un tribunal de mayor jerarquía pueda corregir un error cometido por un tribunal de menor jerarquía. *Negrón Placer v. Secretario de Justicia*, 154 DPR 79, 91-92 (2001). La expedición del mismo, como señala la ley, queda en la sana discreción de este Tribunal. *Íd.* Por ello, la Regla 40 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 40, establece los criterios que este Tribunal debe tomar en consideración al ejercer su discreción y determinar si es procedente la expedición de un auto de *certiorari* o de una orden de mostrar causa. A esos efectos, la referida regla dispone, en lo pertinente, lo siguiente:

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.  
4 LPRA Ap. XXII-B, R. 40.

***b. Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada***

La Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, 32 LPRA sec. 3118 et seq., establece un procedimiento sumario para el trámite de ciertas causas de índole laboral. En ese sentido, la legislación dispone de términos más cortos a los establecidos en las Reglas de Procedimiento Civil. *Vizcarrondo Morales v. MVM, Inc. et al.*, 174 DPR 921 (2008). Cónsono con ello, la legislación establece que el patrono dispondrá de un plazo de diez (10) días siguientes a la notificación de la querella para presentar su contestación por escrito, si ésta se hiciera en el distrito judicial en el que se promueve la acción, y dentro de los quince (15) días en los demás casos. 32 LPRA sec. 3120.

En aquellos casos en que el patrono no cumpla con su obligación de contestar la querella dentro del término establecido, la legislación permite al tribunal dictar sentencia en contra del patrono concediendo el remedio solicitado, sin más citarle, ni oírle.

A esos efectos, la sección 3 de la Ley Núm. 2, *supra*, añade que:

[...] Solamente a moción de la parte querellada, la cual deberá notificarse al abogado de la parte querellante o a ésta si comparece por derecho propio, en que se exponga bajo juramento los motivos que para ello tuviere la parte querellada, podrá el juez, si de la faz de la moción encontrara causa justificada, prorrogar el término para contestar. En ningún otro caso tendrá jurisdicción el tribunal para

conceder esa prórroga. 32 LPRA sec. 3120.

En este mismo contexto, la sección 4 de la precitada Ley, dispone que:

[...]

Si el querellado no radicara su contestación a la querella en la forma y en el término dispuesto en la sec. 3120 de este título, el juez dictará sentencia contra el querellado, a instancias del querellante, concediendo el remedio solicitado. La sentencia a esos efectos será final y de la misma no podrá apelarse. 32 LPRA sec. 3121.

Sobre la normativa antes reseñada, nuestro Más Alto Foro ha expresado que de la misma, “surge el deber inequívoco del tribunal de darle un cumplimiento cabal al procedimiento dispuesto en la Ley Núm. 2, *supra*, ya que carece de jurisdicción para extender el término para contestar la querella, a menos que se observen los criterios o las normas procesales para la concesión de una prórroga.” *Vizcarrondo Morales v. MVM, Inc.* *supra*, pág. 930; véase también, *Valentín v. Housing Promotores, Inc.*, 146 DPR 712 (1998); y, *Mercado Cintron v. Zeta Com., Inc.*, 135 DPR 737 (1994).

Del patrono querellado acogerse al mecanismo de una solicitud de prórroga, el estatuto regula el modo de cómo ésta debe formularse. De inicio, la normativa requiere que la moción de prórroga se someta en el término provisto para presentar la contestación. Además, exige al patrono querellado que cumpla con varios criterios adicionales para la formulación de dicha solicitud, a saber: (a) que se jure la moción; (b) que se especifiquen los motivos que justifiquen su concesión; y (c) que se le notifique a la parte querellante. *Íd.*; véase también, 32 LPRA sec. 3120.

En virtud de lo anterior, nuestro Tribunal Supremo ha expresado que la discreción del foro primario está limitada por

mandato expreso de la Ley Núm. 2, *supra*, la cual dispone que, “en general, pasado el término para que el patrono conteste la querella sin que ello ocurra y sin que se haya solicitado prórroga, el tribunal solo tiene la jurisdicción para anotar la rebeldía y dictar sentencia.” *Vizcarrondo Morales v. MVM, Inc.*, *supra*, pág. 936.

Sin embargo, de otra parte, nuestro Tribunal Supremo ha establecido que “el hecho de que se haya anotado la rebeldía no es garantía *per se* de una sentencia a favor del querellante.” *Vizcarrondo Morales v. MVM, Inc.*, *supra*, pág. 936. A esos efectos, dicho Foro ha establecido, que luego de anotarse la rebeldía, “el tribunal debe celebrar las vistas evidenciarias que sean necesarias y adecuadas para que el querellante sustente sus alegaciones y pruebe los daños alegados en la querella.” *Íd.* Al celebrar las vistas, el tribunal debe aplicar los mecanismos contemplados en las Reglas de Procedimiento Civil, para casos en rebeldía. *Íd.*

### ***c. Discrimen en el empleo***

La Sección 1 de nuestra Carta de Derechos enuncia que:

[...] la dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la Ley. No podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas. Tanto las leyes como el sistema de instrucción pública encarnarán estos principios de esencial igualdad humana. Art. II, Sec. 1 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Resulta claro que nuestro sistema constitucional protege al ciudadano puertorriqueño contra todo acto de discrimen por razón de su género. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92, 114 (2011). En este contexto, en nuestro ordenamiento legal se han promulgado diversas leyes laborales que “proscriben tajantemente” toda práctica de discrimen por razón del sexo de una persona, entre las pertinentes: la Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada.

La Ley 100, *supra*, prohíbe toda acción discriminatoria de un patrono contra su empleado por razón de raza, edad, color, sexo, origen social o nacional, condición social, afiliación política y religión. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92, 121 (2011). En particular, nuestro Tribunal Supremo ha establecido que el discrimen por razón de embarazo es una modalidad del discrimen por razón de sexo. *Santiago v. Oriental Bank & Trust*, 157 DPR 250, 256 (2002). La precitada Ley establece específicamente que las actuaciones discriminatorias del patrono por razón de sexo, que afecten el sueldo, salario, jornal o compensación de un empleado, son ilegales y estarán sujetas a indemnización. *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods*, 175 DPR 799, 812-813 (2009). El Art. 1 de la referida Ley impone responsabilidad civil a todo patrono que incurra en una práctica discriminatoria por una suma igual al doble del importe de los daños que la acción ilegal haya causado al empleado. Véase, 29 LPRC sec. 146. Según ha expresado nuestro Más Alto Foro, “[e]l esquema reparador de este articulado en protección de los trabajadores pretende proveer a las víctimas de discrimen en el empleo instrumentos necesarios para que le reparen los daños causados. Esta causa de acción remedial incluye la reparación de todos los daños sufridos, tanto los daños económicos como los sufrimientos y angustias mentales.” *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods*, *supra*. Entre las partidas que nuestro Tribunal Supremo ha reconocido que pueden adjudicarse a favor del empleado en un pleito de discrimen, se encuentran los daños morales o por concepto de sufrimientos y angustias mentales, en adición a los daños patrimoniales. *Íd.* Incluso, ha precisado que los daños patrimoniales, en este tipo de acción, incluyen la pérdida económica, según los ingresos y beneficios que un demandante dejó de percibir. *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods*, *supra*, pág. 816. En cuanto a estos últimos, nuestro Más Alto Foro ha precisado que

los haberes dejados de percibir son los ingresos no percibidos desde la fecha del despido hasta la fecha de la sentencia y se les conoce como paga atrasada. *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods*, supra, pág. 817. A lo anterior, el Tribunal Supremo añade que, dentro de los daños patrimoniales que se pueden conceder se encuentra la pérdida de ingresos futuros o pago futuro. *Íd.* Sobre lo anterior ha expresado que:

Aunque hemos reiterado que el remedio preferente en casos de despido es la reposición en el empleo, esta opción procederá cuando a discreción del tribunal sea posible, limitando así los daños patrimoniales a la concesión de paga atrasada. De no ser posible la reposición en el empleo, el tribunal deberá determinar en concepto de pago futuro los daños por la pérdida de ingresos posterior a la sentencia, es además de la paga atrasada. *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods*, supra, págs. 817-818.

#### **d. Ley de Protección de Madres Obreras**

La Ley de Protección de Madres Obreras, Ley Núm. 3 del 12 de marzo de 1942, según enmendada, prohíbe específicamente el discrimen por razón de embarazo, el cual según ha reconocido nuestro Tribunal Supremo, es una modalidad de discrimen por razón del sexo. *Santiago v. Oriental Bank & Trust*, supra, pág. 256; véase también, *Rivera Águila v. K-Mart de P.R.*, 123 DPR 599, 608 (1989). Esta ley forma parte de un esquema trazado por el Estado para ofrecerle a la mujer obrera una mayor garantía contra el discrimen en el trabajo por razón de sexo. *Soc. de Gananciales v. Centro Gráfico*, 144 DPR 952, 959 (2002). De este modo, la precitada Ley está encaminada a salvaguardar los derechos de las trabajadoras embarazadas de dos maneras distintas: (1) estableciendo periodos de descanso tanto antes como después del alumbramiento, y (2) prohibiendo el despido sin justa causa, y la suspensión, reducción de salario o discrimen de cualquier otra índole contra la obrera debido a la merma en la producción por

causa de su estado de gestación. *Santiago v. Oriental Bank & Trust*, supra, pág. 256; véase también, *García Pagán v. Shiley Caribbean, etc.*, 122 DPR 193, 199 (1988). Así pues, “son dos [tipos de] derechos separados los que consagra la ley mencionada, que operan en distintas situaciones y con distinto resultado” *Íd.*; véase también, *Schneider v. Tropical Gas Company, Inc.*, 95 DPR 626, 632 (1967).

En este contexto, la de Ley de Madres Obreras dispone:

El patrono no podrá, sin justa causa, despedir a la mujer embarazada o que adopte a un menor a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o en cualquier jurisdicción de los Estados Unidos de América. No se entenderá que es justa causa el menor rendimiento para el trabajo, en razón del embarazo.

(a) Todo patrono que despida, suspenda, reduzca el salario, o discrimine en cualquier forma contra una trabajadora por razón de la merma en su producción mientras ésta se encuentre en estado de embarazo o un menor a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o cualquier jurisdicción de los Estados Unidos de América, incurrirá en responsabilidad civil por una suma igual al doble del importe de los daños causados a la trabajadora, o por una suma no menor de mil dólares (\$1,000) ni mayor de cinco mil dólares (\$5,000) a discreción del tribunal si no se pudieran determinar daños pecuniarios o el doble de éstos, si montaran a una suma menor de mil dólares (\$1,000). La empleada además tendrá derecho a que se le reponga en su trabajo so pena de incurrir el patrono en daños adicionales idénticos o iguales a los establecidos en esta sección. 29 LPRA § 469.

En *Soc. de Gananciales v. Centro Gráfico*, supra, nuestro Tribunal Supremo expresó que: “[e]l requisito esencial para la aplicación de la Ley Núm.3, supra, es que la mujer haya sido despedida durante su embarazo; ante ese hecho, le corresponde a la parte demandada el peso de probar que había justa causa,

según la ley define ese concepto, para terminar la relación obrero-patronal.

**e. Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, según enmendada**

La Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, según enmendada, conocida como la Ley de Represalias, 29 LPRA 194 *et seq.* (Ley 115), prohíbe a los patronos tomar represalias contra un empleado porque éste ofrezca o intente ofrecer cualquier testimonio ante un foro legislativo, administrativo o judicial. En su artículo 2, dicha ley dispone que:

- (a) Ningún 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, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley.*
- (b) Cualquier persona que alegue una violación a las secs. 194 *et seq.* de este título podrá instar una acción civil en contra del patrono 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. *La responsabilidad del patrono con relación a los daños y a los salarios dejados de devengar será el doble de la cuantía que se determine causó la violación a las disposiciones de dichas secciones. (Énfasis nuestro).* 29 LPRA 194a.

Dispone, además, la Ley 115, *supra*, cuáles son los requisitos de prueba necesarios para establecer un caso de represalia en el empleo:

- (c) El 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 por las secs. 194 et seq. de este título y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su 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. *Íd.*

Al presentar una causa de acción al amparo de la Ley 115, *supra*, el empleado tiene dos vías probatorias, a saber: (1) la directa –en la que el demandante deberá probar su caso a través de evidencia directa o circunstancial con la que demuestre un nexo causal entre la conducta del demandado y el daño sufrido- y (2) la indirecta. Si el empleado optare por la vía indirecta, deberá establecer un caso *prima facie* de represalia mediante evidencia que demuestre que, (1) participó en una actividad protegida por la Ley 115; y (2) que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su contra por su patrono (nexo causal). *Rivera Menéndez v. Action Service*, 185 DPR 431, 445 (2012).

En este contexto, el segundo criterio es el que requiere que el empleado haya sido despedido, amenazado o discriminado en el empleo, **después de** su incursión en la actividad protegida. (Énfasis nuestro). *Rentas Santiago v. Autogermana, Inc.*, 182 DPR 759, 767 (2011). En *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368 (2011), nuestro Tribunal Supremo tuvo la oportunidad de examinar a cabalidad dicho criterio, así como el término “subsiguientemente”. Resolvió que, al establecer un caso *prima facie*, bastará que el empleado compruebe que la acción adversa que experimentó ocurrió al *poco tiempo* de haber incurrido en la alegada actividad protegida. Es decir, para cumplir con el segundo criterio que requiere la Ley 115, para establecer un caso *prima*

*facie* es suficiente con que se establezca la proximidad temporal.

*Rivera Menéndez v. Action Service*, supra, pág. 446.

No obstante, en cuanto al requisito de proximidad temporal, nuestro Tribunal Supremo ha reconocido que:

[...] no todo caso se configura dentro de un espacio temporal que pueda catalogarse como de poco tiempo. Ante tales circunstancias, la proximidad temporal, como inferencia de causalidad, resulta insuficiente, requiriéndose entonces que el empleado constate elementos adicionales que comprueben la existencia de un nexo causal entre la acción protegida y la acción disciplinaria adversa. Así, el trabajador deberá presentar evidencia que establezca (1) que fue tratado de forma distinta a otros empleados; (2) que existió un patrón de conducta antagonista en su contra; (3) que las razones articuladas por el patrono para fundamentar su acción adversa están plagadas de inconsistencias, o (4) cualquier otra evidencia que obre en el expediente para establecer el elemento del nexo causal. Lo anterior implica, necesariamente, un acercamiento caso a caso. *Rentas Santiago v. Autogermana, Inc.*, supra, pág. 767.

Por consiguiente, una vez establecidos los dos criterios anteriormente explicados, queda establecido un caso *prima facie* por represalias. *Íd.* Consecuentemente, se activa una presunción *juris tantum* de violación a la Ley Núm. 115, la cual deberá ser rebatida por el patrono, “quien estará obligado a comprobar que la acción adversa que tomó contra el empleado estuvo justificada y libre de todo ánimo represivo.” *Rentas Santiago v. Autogermana, Inc.*, supra, págs. 767-768.

#### ***f. Daños y su valoración***

Se ha reconocido que la tarea judicial de estimar y valorar los daños resulta difícil y angustiosa porque no existe un sistema de computación que permita llegar a un resultado exacto con el cual todas las partes queden completamente complacidas. *Confesor Rodríguez v. Hospital Dr. Susoni*, 186 DPR 889 (2012); *Herrera, Rivera v. S.L.G. Ramírez-Vicens*, 179 DPR 774, 784 (2010);

*Sagardía de Jesús v. Hosp. Aux. Mutuo*, 177 DPR 484 (2009). Es por tal razón que los tribunales apelativos guardarán deferencia a las valorizaciones de daños que hagan los foros de primera instancia, porque son estos los que tienen contacto directo con la prueba testifical y quedan en mejor posición para emitir un juicio. *Herrera, Rivera v. S.L.G. Ramírez-Vicéns*, supra; *Sagardía de Jesús v. Hosp. Aux. Mutuo*, supra. Como norma, no intervendremos con las estimaciones de daños que los tribunales de instancia realicen salvo cuando la cuantía concedida advenga ridículamente baja o exageradamente alta. *Herrera, Rivera v. S.L. G. Ramírez-Vicéns*, supra.

Cuando como foro apelativo revisemos una sentencia del Tribunal de Primera Instancia que concedió daños, debemos considerar la prueba desfilada y concesiones otorgadas en casos similares resueltos anteriormente. Aunque cada caso es distinto y tiene sus circunstancias particulares, los precedentes son referencia útil para la determinación de si la compensación es exageradamente alta o ridículamente baja. *Rodríguez, et als. v. Hosp., et als.*, 186 DPR 889 (2012).

De otra parte, al impartir daños, un tribunal juzgador debe tener como su norte la siguiente cautela:

Conceder cuantías insuficientes en concepto de daños tiene el efecto de aminorar la responsabilidad civil a la que debe estar sujeta el causante del daño, mientras que conceder daños exagerados conlleva un elemento punitivo, no reconocido por nuestro ordenamiento. Por lo tanto, al adjudicar la cuantía, el tribunal debe procurar alcanzar una razonable proporción entre el daño causado y la indemnización otorgada... *Rivera v. S.L.G. Díaz*, 165 DPR 408, 430 (2005).

No obstante, luego de la valoración económica, venimos obligados a examinar las circunstancias particulares del litigio para asegurarnos de que se amerita la cuantía concedida. *Herrera, Rivera v. S.L.G. Ramírez-Vicéns*, supra, pág. 786.

**-III-**

De inicio, discutiremos de forma conjunta, los primeros tres (3) errores, ya que están intrínsecamente relacionados entre sí.

En el presente recurso, la señora Del Valle Vázquez instó una *Querella* contra Ichiban mediante la cual reclamó el resarcimiento por alegado despido sin justa causa<sup>2</sup>, represalias y discrimen por razón de sexo y embarazo y se acogió al procedimiento especial sumario dispuesto en la Ley Núm. 2, *supra*. Transcurrido el término de diez (10) días establecido en la Ley Núm. 2, *supra*, para Ichiban contestar la querella, el foro primario le anotó la rebeldía y en consecuencia, dio por admitidas las alegaciones esbozadas en la reclamación. Posterior a ello, celebró una vista en rebeldía para valorar los daños y finalmente, dictó la sentencia recurrida en la cual condenó a Ichiban a pagarle a la señora Del Valle Vázquez la suma de \$32,000.00 por concepto de los sufrimientos y angustias mentales resultantes del discrimen por razón de embarazo, sexo y represalias y la cantidad de \$22,940.50 por concepto de ingresos dejados de recibir.

En su primer señalamiento, Ichiban sostiene que el foro primario erró al determinar que no tenía jurisdicción para atender la reclamación instada en su contra mediante un procedimiento ordinario, sin haber considerado la naturaleza y complejidad de las reclamaciones y las controversias planteadas. *No le asiste la razón*.

Según reseñamos, el lenguaje categórico de la sección 3 de la Ley Núm. 2, *supra*, claramente dispone que la falta de una contestación oportuna tiene la consecuencia de que se le anote la rebeldía al querellado y se conceda el remedio solicitado “sin más citarle, ni oírle”. En cuanto a lo anterior, nuestro Tribunal

---

<sup>2</sup> Surge de la Sentencia recurrida que en la Vista Evidenciaria celebrada el 15 de junio de 2016, la señora Del Valle Vázquez desistió voluntariamente de sus reclamaciones al amparo de la Ley de Salario Mínimo y la Ley Núm. 80, *supra*. Restaron las alegaciones por el alegado discrimen por razón de embarazo, sexo, género y represalias.

Supremo ha sido enfático en que, luego de vencido el término jurisdiccional para contestar la querrela sin que se haya justificado adecuadamente la incomparecencia, la jurisdicción del tribunal queda limitada a anotarle la rebeldía al querrellado y está impedido de tomar cualquier otra determinación en el caso. *Vizcarrondo Morales v. MVM, Inc.*, 174 DPR 921, 935 (2008).

Surge de los autos originales del caso de epígrafe, que la señora Del Valle Vázquez presentó su reclamación el 14 de diciembre de 2015, y emplazó de forma personal a Ichiban en esa misma fecha. Conforme a la sección 3 de la Ley Núm. 2, *supra*, Ichiban tenía hasta el día 24 de diciembre de 2015 para presentar su contestación. Sin embargo, del expediente se desprende que Ichiban se cruzó de brazos y no presentó alegación responsiva hasta el 16 de febrero de 2016, es decir, aproximadamente dos (2) meses más tarde de haber vencido el término jurisdiccional, acompañada de una *Solicitud de Autorización de Contestación a Demanda Tardía*, sin juramentar. Mediante este último escrito, el representante legal de Ichiban intentó justificar su dilación alegando que estuvo ocupado atendiendo otros casos de oficio sobre asesinato y otros cargos que sobrecargaron su agenda de trabajo. Además, planteó que había solicitado una prórroga para contestar una demanda de otro caso en contra de Ichiban, sobre el cual recibió notificación de “Ha Lugar” del tribunal y que archivó la misma erróneamente en el expediente del caso de epígrafe, creyendo así que el foro primario había concedido una prórroga para contestar la reclamación de epígrafe. En vista de lo anterior, el TPI le anotó la rebeldía y como bien determinó, carecía de jurisdicción para convertir el procedimiento sumario a uno ordinario.

De otra parte, en el segundo error planteado, Ichiban alega que el TPI incidió al dar por admitidos todos los hechos alegados

por la señora Del Valle Vázquez en su reclamación, aun cuando son erróneos. Además, en su tercer señalamiento, Ichiban argumenta que el foro primario erró al presumir el despido constructivo reclamado y al determinar que Ichiban discriminó contra la señora Del Valle Vázquez sin haber establecido los hechos necesarios en derecho para activar las presunciones y sin haber presentado prueba alguna que corroborara sus alegaciones. *Tampoco le asiste la razón.*

Según pronunciamos, la anotación de rebeldía tiene el efecto de que se den por admitidos los hechos correctamente alegados. *Bco. Popular v. Andino Solis*, 192 DPR 172 (2015). En la reclamación instada la señora Del Valle Vázquez esbozó alegaciones en contra de Ichiban al amparo de la Ley Núm. 100, *supra*, la Ley Núm. 3, *supra* y la Ley Núm. 115, *supra*. No obstante, contrario a lo establecido en la *Sentencia* recurrida, ésta última no es de aplicación a los hechos del presente caso, ya que es requisito esencial para su aplicación que la mujer haya sido despedida durante su embarazo, lo que no es el caso ante nos. Véase, *Soc. de Gananciales v. Centro Gráfico*, *supra*.

En cuanto a las alegaciones que respectan a la Ley Núm. 100, *supra*, específicamente, la Apelada alegó que, comenzó a trabajar para Ichiban como mesera en junio de 2013.<sup>3</sup> Planteó, que luego de haber anunciado su embarazo en julio de 2014<sup>4</sup>, fue discriminada debido a “su sexo, género y específicamente por su embarazo” y automáticamente se le redujeron sustancialmente las horas de trabajo. Agregó que el Gerente Luis “le redujo el horario de trabajo [...], de 4 a 5 días a la semana a solo 2 días por semana,

---

<sup>3</sup> Véase, Alegación #3 de la “*Demanda*” (Querella).

<sup>4</sup> A pesar de que en la reclamación instada se indica que la señora Del Valle Vázquez anunció su embarazo en julio de 2013, en la Vista Evidenciaria celebrada el 15 de junio de 2016, quedó demostrado que la fecha correcta fue julio de 2014.

y mucho menos de 8 horas por día.”<sup>5</sup> Alegó que cuando inquirió al gerente del restaurante, el señor He, sobre la reducción de sus horas, éste le informó que se debía a su estado de embarazo y para evitar tener que conceder licencias para asistir a sus citas médicas.<sup>6</sup> Añadió que, entre los otros empleados, fue a quien único se le redujeron las horas y que Ichiban le mantuvo a empleados de menos antigüedad, un horario de trabajo completo y una cantidad mayor de horas en comparación a las que le eran asignadas.<sup>7</sup> Incluso, alegó que, a pesar de su estado de embarazo, le aumentaron sus funciones, incluyendo labores que requerían un mayor esfuerzo físico.<sup>8</sup> Agregó que, constantemente el señor He le expresaba que iba a despedirla por causa de su embarazo.<sup>9</sup>

De otra parte, con relación a las alegaciones al amparo de la Ley Núm. 115, *supra*, la Apelada señaló lo siguiente:

[...]

14. En noviembre de 2014, Del Valle radicó una querrela ante el Departamento del Trabajo, Unidad de Desempleo, en contra de la demandada debido a la reducción en su turno de trabajo. A raíz de la querrela de Del Valle, el Departamento del Trabajo realizó una investigación y multó a la demandada por incumplimiento con normas de trabajo.

15. Posterior a su reclamación, ante el Departamento del Trabajo, Gerente Luis obligó a Del Valle a proveerle información falsa relacionada a sus funciones y deberes al Departamento del Trabajo, con el propósito de no pagarle a Del Valle su licencia de maternidad y beneficios, entre otras cosas.

[...]

17. Los oficiales de la demandada además constantemente amenazaban a Del Valle con su despido por motivo de la querrela radicada por ésta en el Departamento del Trabajo por las multas

<sup>5</sup> Véase, Alegación #8 de la “*Demanda*” (Querrela).

<sup>6</sup> Véase, Alegación #9 de la “*Demanda*” (Querrela).

<sup>7</sup> Véase, Alegación #8 de la “*Demanda*” (Querrela).

<sup>8</sup> Véanse, Alegación #12 de la “*Demanda*” (Querrela).

<sup>9</sup> Véase, Alegaciones #6, #11, #13, #16, #17 de la “*Demanda*” (Querrela).

que la compañía tuvo que pagar por motivo de la querrela radicada por Del Valle.

18. Del Valle en varias ocasiones se quejó a los oficiales de la demandada acerca de las actuaciones discriminatorias descritas anteriormente, sin embargo, la parte demandada no tomó ninguna medida correctiva, por lo que Del Valle también radicó un cargo de discrimen ante la Unidad Antidiscrimen el 13 de noviembre de 2014, e inmediatamente le notificó a Gerente Luis y al dueño, Roberto proveyéndole copia del mismo.

19. Posterior a que Del Valle le notificara a Gerente Luis y a Roberto acerca del cargo de discrimen radicado, ambos empezaron a amenazarla con el despido de su empleo por motivo del cargo de discrimen radicado.

20. Inmediatamente después de que la parte demandada recibió copia del cargo de discrimen radicado por Del Valle, aumentaron los comentarios discriminatorios en contra de Del Valle y comenzaron a tomar represalias en contra de ella.

21. Gerente Luis inmediatamente que Del Valle radicó el cargo de discrimen, le indicó a Del Valle, que ella debería de renunciar debido al cargo de discrimen radicado; que ellos la iban a despedir debido al cargo radicado y sus quejas, que ellos la iban a despedir que el Departamento del Trabajo no podía hacer nada a nombre de ella; que estaban enfermos y cansados del embarazo de Del Valle y del cargo de discrimen radicado y las quejas de ésta en el Departamento de Trabajo; que ellos iban a continuar reduciéndole su turno de horas de trabajo debido a su embarazo y el cargo de discrimen radicado y sus quejas y que Del Valle debería estar avergonzada por el cargo de discrimen radicado.

22. Los oficiales de la demandada le asignaron a Del Valle trabajos peligrosos y de alto riesgo, no empece el embarazo de Del Valle, y el 5 de febrero de 2013, Del Valle sufrió un accidente relacionado al trabajo y se reportó al Fondo del Seguro del Estado ("FSE"). Sin embargo, [l]a parte demandada se negó a cumplir con sus obligaciones de proveerle información requerida al FSE para que Del Valle pudiese recibir tratamiento médico en

FSE, por lo que Del Valle no pudo recibir tratamiento médico en el FSE, no empece a accidente ocupacional.

[...]

La Apelada alegó que, el 2 de julio de 2015, se vio obligada a renunciar, debido a las actuaciones discriminatorias en su contra, el ambiente hostil en su empleo y las represalias en su contra.

Luego de analizar las alegaciones presentadas al amparo de las disposiciones antes mencionadas, colegimos que las mismas contienen hechos específicos, que al darse por admitidos son suficientes para sostener la sentencia en rebeldía dictada en contra de Ichiban por discrimen por género – por razón de embarazo - y represalias. Por ello, no nos convencen los planteamientos de Ichiban en cuanto a que las alegaciones son erróneas o falsas. Tales argumentos bien pudieron ser sus defensas de haber contestado oportunamente la reclamación instada en su contra.

En el cuarto señalamiento, Ichiban plantea que el TPI erró al computar y concederle la suma de \$11,470.25 por concepto de salarios dejados de devengar, sin que la señora Del Valle Vázquez presentara prueba alguna para corroborar su testimonio en cuanto a la cantidad de horas trabajadas, propinas devengadas y la fecha cierta en la que se le redujo su horario de trabajo.

Según se desprende del testimonio – no controvertido - de la señora Del Valle Vázquez y al cual el TPI le brindó entera credibilidad, surge que cuando comenzó a laborar para la parte Apelante en junio de 2013, trabajaba entre 4 a 5 días semanales<sup>10</sup>, aproximadamente entre 38 horas a 40 horas semanales a razón de \$3.50 por hora.<sup>11</sup> A preguntas de su representante legal, testificó que, además a su salario, generaba entre \$250 a \$350 semanales

---

<sup>10</sup> Véase, *Transcripción de la Vista Evidenciaria*, págs. 163 – 165. Véase, además Exhibits #3 y #4.

<sup>11</sup> Véase, *Transcripción de la Vista Evidenciaria*, págs. 28 – 33.

de propina.<sup>12</sup> De igual modo, del testimonio de la señora Del Valle Vázquez surge que, luego de haber anunciado su embarazo en julio de 2014, su patrono le redujo sustancialmente los días y las horas de trabajo a menos de la mitad.<sup>13</sup> Luego de tal reducción de días y horas de trabajo, la señora Del Valle Vázquez declaró que devengaba un ingreso semanal promedio de \$100.00, es decir, \$200.00 quincenales<sup>14</sup>, lo que representaba una reducción de \$242.50.

No obstante, según los planteamientos de Ichiban, la señora Del Valle Vázquez no presentó prueba suficiente en la *Vista Evidenciaria* celebrada de que la alegada reducción de turnos constituyera un acto de discrimen o represalia de su parte. Añade que la señora Del Valle Vázquez tampoco presentó prueba que demostrase las sumas recibidas con anterioridad a la reducción de jornada y que permitiera efectuarse un cómputo cierto y razonable de la diferencia en dichas propinas. *No le asiste la razón.*

En primer lugar, resulta meritorio recalcar que al habersele anotado la rebeldía a Ichiban, todos los hechos correctamente alegados en la *Demanda* se dan por admitidos. Por tanto, al considerar los hechos contenidos en ésta, quedaron establecidos los actos de discrimen cometidos por Ichiban en contra de la Apelada por razón de su embarazo. Igualmente, quedaron establecidos los actos de represalias por parte de Ichiban que ocurrieron luego de que la Apelada acudiera a la Unidad Anti Discrimen del Departamento del Trabajo y a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, que la forzaron a renunciar. Además, en la *Vista* celebrada la señora Del Valle Vázquez presentó como prueba documental, las hojas de los turnos trabajados quincenalmente entre las fechas de junio de 2013 a junio de 2015,

<sup>12</sup> Véase, *Transcripción de la Vista Evidenciaria*, pág. 31.

<sup>13</sup> Véase, *Transcripción de la Vista Evidenciaria*, págs. 33 – 34, 16; Véase además, Exhibit #8.

<sup>14</sup> Véase, *Transcripción de la Vista Evidenciaria*, págs. 34 y 37.

las cuales el TPI admitió en evidencia.<sup>15</sup> De la misma se desprende que durante este primer año, la Apelada laboró para Ichiban, entre 30 – 40 horas quincenales, según testificó.<sup>16</sup> Además, dicha evidencia también revela que, luego de la fecha en que la señora Del Valle Vázquez declaró haber anunciado su embarazo a la parte Apelante, sus horas de trabajo quedaron reducidas sustancialmente a menos de la mitad y promediaban entre 8 a 15 horas quincenales.<sup>17</sup>

Según surge del testimonio – no controvertido - de la señora Del Valle Vázquez, previo a haber anunciado su embarazo, ésta devengó un salario bisemanal entre \$630.00 y \$740.00, incluyendo las horas trabajadas a razón de \$3.50 por hora, más las propinas.<sup>18</sup> Por ende, se desprende de la *Sentencia* recurrida, que el foro primario tomó como base para calcular los ingresos dejados de percibir de la Apelada un salario bisemanal de \$685.00.<sup>19</sup> Dicha partida representa un promedio entre salario mínimo y máximo devengado por la señora Del Valle Vázquez durante el periodo de tiempo previo a que inició el discrimen alegado. Ahora bien, precisamos señalar que el foro primario, al computar los ingresos dejados de percibir, efectuó dicho cálculo por los once (11) meses que incluían desde que la Apelada quedó embarazada hasta que renunció.

Sin embargo, según mencionamos, la norma establecida por nuestro Tribunal Supremo, es que los ingresos dejados de percibir comprenden desde el despido hasta la fecha de la sentencia. *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods PR*, 175 DPR 799, 823. Además, en aquellos casos en los que la restitución del empleo resulta imposible, los daños patrimoniales deben comprender la pérdida

---

<sup>15</sup> Véase, Exhibit #8.

<sup>16</sup> Véase, Exhibit #8.

<sup>17</sup> Véase, Exhibit #8.

<sup>18</sup> Véase, *Transcripción de la Vista Evidenciaria*, pág. 33.

<sup>19</sup>  $(\$630.00 + \$740.00) \div 2 = \$685.00$ .

de ingresos posterior a la sentencia en concepto de pago futuro. Por ende, al efectuar el cálculo correspondiente sobre los ingresos dejados de recibir desde la fecha del despido constructivo (julio de 2015) hasta la fecha de la sentencia (septiembre de 2016), transcurrió un (1) año y dos (2) meses, entiéndase, 60.6 semanas o 30.3 bisemanas. Por consiguiente, al multiplicarse los \$685.00 por 30.3 bisemanas, los ingresos dejados de percibir ascienden a **\$20,755.55**. Dicha suma se duplica por disposición del Art. 1 de la Ley Núm. 100, *supra*, ascendiendo así a **\$41,511.10**.

De otra parte, como bien surge de la prueba testifical y documental, en el caso de autos, la restitución del empleo no puede considerarse como una posibilidad, ya que la relación obrero-patronal entre las partes es irreparable. Por ende, conforme a la normativa antes esbozada, procederían los daños por concepto de la pérdida de ingresos futuros. Ciertamente, la señora Del Valle Vázquez reclamó tal partida. No obstante, luego del análisis desapasionado de la prueba oral vertida, no surge que la Apelada haya presentado prueba acerca de los daños por concepto de pago futuro.

De otra parte, la parte Apelante también plantea que el foro primario incidió al computar la suma de \$32,000.00<sup>20</sup> en daños emocionales sin que la señora De Valle Vázquez presentara evidencia alguna que los probara. *Entendemos que le asiste la razón.*

La prueba de daños desfilada durante la vista evidenciaría en el caso de epígrafe consistió del testimonio de la señora Del Valle Vázquez. En cuanto a los alegados daños emocionales, testificó lo siguiente:

---

<sup>20</sup> El TPI concedió la partida de \$16,000.00 por concepto de daños emocionales y angustias mentales, la cual quedó duplicada por disposición de la Ley Núm. 100, *supra*, a \$32,000.00.

P -- de la manera en que usted se sintió; ¿qué síntomas o qué -- cuál fue su forma de sentir una vez usted salió embarazada, en términos de lo que sufrió o de lo que -- de las circunstancias que vivió en su empleo?

R Pues, era un ambiente hostil, eh-- me sentía muchas veces desesperada, a veces no quería ni ir a trabajar.

Eh-- angustiada, depresión, no tenía ni con qué a veces pagar mi-- mi este-- embarazo, no tenía nada.

¿Sabe? De mucho dinero de yo ganarme, no me ganaba nada.

Yo le preguntaba qué cuál era lo que pasaba y nunca me decían qué es lo que pasaba, simplemente ellos me-- ¿sabes?, eh-- me tomaban esas drásticas-- ¿sabes?, toma-- tomaba las decisiones drásticas hacia mí.

Y yo no sabía ni porqué, porque no se me hablaba, no se me decía nada.

P Le pregunto, ¿durante qué tiempo usted se sintió así?

R Eh-- todo el tiempo porque era una constancia, era-- todo era constante.

Todo era ahí, todos los días que yo iba a trabajar, todos los días que yo iba a trabajar, todos los días que yo iba a trabajar.

P ¿Y qué síntoma emocional usted sentía?

R Depresión, este-- a veces tenía ansiedad, mucha ansiedad.

P ¿Qué preocupación, si alguna, tenía el-- la reducción de ingresos y lo que estaba viviendo en su trabajo?

R En el ingreso, pues, claro, tengo una hija, con qué la voy a mantener.

Esa era mi preocupación "mayol" (sic)-- mayor.

P ¿Y antes de dar a luz?

R Antes de dar a luz, ehh-- ninguna preocupación, no tenía embarazo, no tenía nada.

P ¿Y mientras estuvo embarazada?

R Sí tenía preocupaciones.

[...]

Si bien es cierto que del testimonio de la señora Del Valle Vázquez surge que pudo haber sufrido ciertas angustias durante el periodo de tiempo que estuvo embarazada en su empleo, contrario a lo resuelto por el foro primario, entendemos que la partida exageradamente alta concedida por concepto de los sufrimientos y angustias mentales no se probó. Véase que del escueto testimonio de la señora Del Valle Vázquez en cuanto a los sufrimientos y angustias mentales, no puede constatarse que, en efecto, la depresión y ansiedad sufrida fuera por causa del presunto ambiente hostil de su empleo, por el presunto discrimen o por su estado de embarazo. La Apelada, en ningún momento presentó prueba del tratamiento médico que recibió, si alguno, por las presuntas angustias mentales sufridas. En este contexto, reiteramos que los daños generales reclamados, al no constituir una suma líquida, tienen que probarse. No es suficiente con simplemente alegar que los daños montan o suman la cantidad reclamada. *Ruiz v. Col. San Agustín*, 152 DPR 226, 236 (2000). Por consiguiente, la cuantía de los daños debe ser objeto de prueba. *Íd*; Véase, además: *Rivera v. Insular Wire*, 140 DPR 912 (1996). Incluso, pronunciamos que el dictamen recurrido carece de pronunciamiento alguno que explique el proceso deliberativo que consideró la juzgadora de hechos para asignar como compensación otorgada por concepto de los sufrimientos y angustias mentales la cantidad de \$32,000.00. Por lo tanto, al no haberse probado la cuantificación de los daños alegados por concepto de los sufrimientos y angustias mentales, procede eliminar dicha partida.

Lo anteriormente expuesto, hace innecesaria la consideración del sexto señalamiento.

**-IV-**

De conformidad con los fundamentos antes expuestos, *expedimos* el auto solicitado. No obstante, *modificamos* la partida de ingresos dejados de percibir a **\$41,511.10** y ante la falta de prueba, eliminamos la cuantía concedida por concepto de sufrimientos y angustias mentales. Por consiguiente, habiéndose modificado la partida por concepto de los ingresos dejados de percibir y eliminado la partida por concepto de sufrimientos y angustias mentales anteriormente concedidas por el foro primario, procede que se ajuste la partida de honorarios de abogado a **\$5,188.89**.<sup>21</sup> Así *modificada, confirmamos*.

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

---

<sup>21</sup> Dicha partida corresponde al 25% de la indemnización base – por concepto de los ingresos dejados de percibir - concedida a la señora Del Valle Vázquez por este foro. El cálculo de los honorarios de abogados efectuado es el siguiente: **\$20,755.55** x 0.25 = \$5,188.89. Véase, *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc.*, 143 DPR 574 (1997).