

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN Y CAGUAS  
Panel IV

FELIPE GONZÁLEZ GALÁN  
Apelado

v.

PANADERÍA Y REPOSTERÍA  
LA RUCA CORP.; CARLOS  
MORALES Y LA SOCIEDAD  
LEGAL DE GANANCIALES  
COMPUESTA POR ÉL Y  
FULANA DE TAL  
Apelante

KLAN201601655

Apelación  
procedente del  
Tribunal de  
Primera  
Instancia,  
Sala de San Juan

Civil Núm:  
KPE2013-3415

Sobre:  
Reclamación  
Laboral

Panel integrado por su presidente, el Juez Vizcarrondo Irizarry, la Jueza Colom García y la Jueza Cortés González

Cortés González, Jueza ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 15 de diciembre de 2017.

Comparece la Panadería y Repostería La Ruca, Corp. (La Ruca o Apelante) mediante recurso de Apelación. Solicita la revocación de la Sentencia emitida el 27 de octubre de 2016<sup>1</sup> por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan (TPI), en el caso K PE 2013-3415, *Marys J. Galán Bonet, en representación de su hijo menor de edad, Felipe González Galán v. Panadería y Repostería La Ruca, Corp., et al.* En dicho dictamen, el TPI declaró ha lugar la Querrela instada en su contra por el señor Felipe González Galán (Sr. González o Apelado).

Por los fundamentos que exponremos, modificamos la Sentencia apelada, y así modificada la confirmamos.

---

<sup>1</sup> El 4 de noviembre de 2016 tuvo lugar el archivo en autos de su notificación.

**I.**

Resumimos, a continuación, los hechos esenciales y pertinentes para disponer del recurso de título.

El 14 de junio de 2013 el Sr. González instó una Querrela<sup>2</sup> al amparo del procedimiento sumario provisto en la Ley Núm. 2 de 1961, 32 LPRC sec. 3118, *et seq.*, en contra de La Ruca, el señor Carlos M. Morales González (Sr. Morales) y su Sociedad Legal de Gananciales compuesta con Fulana de Tal. Alegó que comenzó a trabajar en La Ruca en octubre de 2012 en el área de servicio al cliente, y luego fue promovido a cocinero. Relató que el 13 de abril de 2013 se reportó al trabajo a las 3:00AM y, al ver llegar al Sr. Morales, a eso de las 5:00AM, le comentó amistosamente a un compañero de trabajo que éste había llegado temprano. Afirmó que, al oírle, el Sr. Morales lo insultó, lo invitó a pelear y amenazó con agredirle, cosa que supo la gerencia de La Ruca, pero no intervino. Adujo que días después, al reunirse con el Sr. Morales, éste le llamó cobarde por no pelear y lo despidió. Reclamó que ese suceso fue parte de un patrón de acoso laboral; que se le adeudaban horas extras; que su despido fue injustificado y que sufrió daños.

En su Contestación a la Querrela, el 23 de junio de 2013, La Ruca y el Sr. Morales admitieron que el Sr. González trabajó allí desde octubre y que laboró en la cocina entre diciembre de 2012 y enero de 2013. En cambio, alegaron que lo acaecido el 13 de abril de 2013 fue que el Sr. González se negó a preparar el mondongo que se acostumbraba hacer los sábados, y la comida se dañó. Negaron que hubiese un ambiente hostil o maltrato hacia el Apelado, sino que se le dijo que no podía seguir dejando que se dañara la mercancía a lo que éste respondió que no podía seguir trabajando así y fue despedido por insubordinación. Afirmaron que el Sr. González no

---

<sup>2</sup> Fue instada por la señora Marys J. Galán Bonet en representación de su hijo, el Sr. González, quien para ese entonces era menor de edad.

seguía instrucciones, no mantenía limpia su área de trabajo y abandonó el empleo en marzo, entre otras fallas. Negaron haberle causado daños o adeudarle horas extra, pues alegaron que éstas se le pagaron en efectivo. Indicaron que siempre se le daba “la media hora de comida” y que, aun cuando hubo justa causa para el despido, le pagaron la mesada. No presentaron defensas afirmativas.

El 9 de julio de 2013 el Apelado presentó una Moción Solicitando Anotación de Rebeldía por Incumplimiento de Forma en la Contestación a la Querella. Habiéndose opuesto los querellados, mediante Resolución notificada el 5 de noviembre de 2013, el TPI denegó anotar la rebeldía, pero, en lo aquí pertinente, dispuso que la contestación a la querella presentada cumplía con los requisitos de ley. Detalló que, los hechos en ella alegados eran lo suficientemente claros y específicos y consignó: “los querellados no podrán alegar hechos adicionales a los hechos alegados y expuestos en su contestación a querella.”<sup>3</sup>

Seguidos los trámites del caso, el 24 de noviembre de 2015, las partes presentaron su Informe Enmendado de Conferencia con Antelación al Juicio. Examinado dicho informe, mediante Resolución y Orden notificada el 17 de diciembre de 2014, el TPI declaró no haber lugar las enmiendas a las alegaciones que la parte querellada pretendía introducir, refiriéndose a la Resolución notificada el 5 de noviembre de 2013.

Así las cosas, el Juicio en su Fondo se celebró el 25 de abril de 2016. Se recibió el testimonio del apelado, Sr. González, y por la parte querellada, el del Sr. Morales. Se presentó también prueba documental.

El 27 de octubre de 2016, el TPI emitió su Sentencia en la que enumeró las siguientes determinaciones de hechos:

---

<sup>3</sup> Véase, pág. 12 del Alegato de la Parte Apelada.

1. La Panadería es un comercio que se dedica a la venta de comida al público en general.
  2. El Querellante comenzó a trabajar para la Panadería La Ruca el día 17 de octubre de 2012, en el puesto de servicio al cliente. En diciembre de 2012, el querellado ascendió al puesto de Ayudante de Cocina al querellante.
  3. Jorge Torres es el Presidente de la Panadería.
  4. Carlos Morales es el Gerente de la Panadería.
  5. El querellante era empleado regular de la Panadería.
  6. La Panadería no le entregó al querellante un Manual de Empleados. Tampoco la querellada contaba con unas políticas de hostigamiento laboral.
- .....
9. La parte querellante devengó un salario de \$7.25 por hora trabajada. Desde su comienzo hasta su despido, el querellante trabajó 6 días a la semana.
  10. Dado que laboraba seis de los siete días de la semana, el querellante trabajó para la Panadería los siguientes días:
 

a. Octubre de 2012-	13 días
b. Noviembre de 2012-	26 días
c. Diciembre de 2012-	26 días
d. Enero de 2013-	27 días
e. Febrero de 2013-	24 días
f. Marzo de 2013-	26 días
g. Abril de 2013-	12 días

TOTAL: 154 días trabajados.
- .....
14. La Panadería no conservó las “hojas” de registro de las horas trabajadas por el querellante.
  15. Del 17 de octubre de 2012 al 15 de diciembre de 2012, el querellante declaró que trabajó de 2-5 horas por día en exceso de las 8 horas de su jornada de trabajo. La parte querellada no refutó ese hecho. No obstante, este Tribunal determina que el querellante trabajó en un período de 3 horas en exceso de las 8 horas por cada día que laboró pues, aunque no existen registros, el testimonio del querellante mereció credibilidad al Tribunal.
  16. El testigo Carlos Morales no recuerda si el querellante registraba su entrada y salida. Tampoco ofreció prueba alguna en contrario que rebatiese el testimonio del querellante.
  17. Para la época navideña del año 2012, el querellante le solicitó al Sr. Carlos el pago de las horas extras.
  18. Desde el 15 de diciembre de 2012 en adelante, el querellante recibió pagos por horas extras trabajadas, a razón de \$10.88 por hora.
  19. Durante su empleo, el querellante almorzaba en 15 a 20 minutos; pero, nunca tomó la hora de almuerzo completa.
  20. La Panadería nunca le pago por la hora de almuerzo o fracción de ella trabajada.
- .....
24. La Panadería no tiene record de que el querellante haya tomado su periodo de descanso.
  25. El testigo Carlos Morales desconoce si se le concedió un periodo de descanso al querellante.
  26. Una vez que el querellante se quejó formalmente con Carlos Morales, para la época navideña del 2012, este comenzó a tomar represalias contra él.
  27. Carlos Morales, que era adulto a la fecha de los hechos, comenzó a desplegar una actitud agresiva hacia el querellante.
  28. El 13 de abril de 2013, Carlos Morales confrontó al querellante de manera altanera y le incitó a pelear.
  29. Carlos Morales amenazó con agredir al querellante, profiriendo palabras soeces e intimidándolo mientras desempeñaba sus funciones.
  30. Carlos Morales le dijo al querellante que era un pedazo de cabrón, que no era un hombre, ello por no dar la cara ante

- sus incitaciones a pelear, que era lento y que su compañero de trabajo Frank era mejor que él.
31. El 16 de abril de 2013, Carlos Morales reunió al querellante y le expresó su disgusto con él por no querer pelear y le expresó que los hombres deben dar cara.
  32. Ese mismo día sin justificación alguna, Carlos Morales despidió al querellante.
  33. Carlos Morales declaró que despidió al querellante porque no seguía instrucciones, sin embargo, falló en demostrar en específico, qué directriz, si alguna, incumplió el querellante.
  34. Carlos Morales en ningún momento amonestó por escrito al querellante sobre incumplimiento de alguna instrucción.
  35. Las notas de Carlos Morales que se ofrecieron en evidencia sobre el alegado comportamiento del querellante, se confeccionaron con posterioridad al despido.
  36. El querellante fue despedido sin justa por la Panadería.
  37. El querellante trabajó en un ambiente hostil ante las presiones y agresiones verbales de Carlos Morales.
  38. El querellante no respondió a las incitaciones que le profería Carlos Morales y se sintió amenazado, nervioso y asustado ante la agresividad desplegada por su superior.
  39. Mientras el querellante trabajó para la Panadería se sintió humillado, presionado y amenazado por el gerente de la Panadería, Carlos Morales.
  40. Tras ser despedido, el querellante entró en un estado de tristeza e intranquilidad pues se sentía amenazado y le ponía nervioso el pensar que pudiera encontrarse con Carlos Morales.
  41. El demandante, aunque ya es adulto era menor de edad a la fecha de los hechos de la demanda.

El TPI concluyó que La Ruca no conservó las hojas en las que el Sr. González registraba sus horas de trabajo, por lo que no logró refutar el testimonio de éste a los efectos de que no se le pagaron las horas que trabajó en exceso. Por faltar a su deber de conservar la nómina, se le impuso el pago de \$2,000 en daños. Dándole credibilidad al testimonio del Apelado de que, entre el 17 de octubre y el 15 de diciembre de 2012, no se le pagaron las horas extras, calculó el TPI que, en esos 54 días, éste trabajó al menos dos horas a razón de \$7.25 p/h lo que, al tipo doble (\$14.50) sumaban \$783, las que multiplicó por dos para resarcir los daños, para un total de \$1,566. A su vez, precisó que el Sr. Gonzalez no tomó la hora de almuerzo completa sino 15 o 20 minutos sin que se le pagara por ello. Por La Ruca no concederle a éste su periodo de alimentos, le impuso una penalidad civil igual al tipo doble convenido por las horas regulares, esto es \$2,059, más una penalidad doble, para un total de \$4,118.

En torno al despido, el TPI indicó que aun cuando el Sr. Morales declaró de forma vaga que el Sr. González no seguía instrucciones, no probó que ello afectara el buen nombre ni normal funcionamiento de la empresa así como tampoco los alegados actos de insubordinación. Destacó que al Apelado no se le entregó un manual de empleados ni de política de la empresa y que las únicas notas que se presentaron en el Juicio sobre sus alegadas faltas se confeccionaron luego del despido, por lo que tenían poco o ningún valor probatorio. Expresó que la cesantía ocurrió tres días después de los alegados actos de violencia por parte del Sr. Morales, por lo que esa fue la razón para dicho despido, el que fue injustificado. Condenó a La Ruca al pago de una mesada de \$1,567.22.

Consideró probado que hubo actos negligentes y torticeros de La Ruca, a través del Sr. Morales, quien creó para el Sr. González un ambiente hostil que incluyó insultos y la incitación a pelear. Afirmó que ello causó que el Apelado se sintiera humillado, presionado y amenazado por el Sr. Morales al punto que, luego del despido, temía encontrarse con él y entró en un estado depresivo. Dictaminó que, por esos actos independientes al despido, procedía que La Ruca y el Sr. Morales le pagaran una indemnización al Apelado de \$7,500. Concluyó también que éstos fueron temerarios al defenderse injustificadamente de la reclamación. Declaró con lugar la demanda<sup>4</sup> y condenó a La Ruca a pagar \$2,000 por concepto de honorarios de abogado, así como los intereses legales las costas y gastos.

Inconforme con el dictamen emitido, La Ruca instó el recurso de título en el que esboza los siguientes señalamientos de error:

Erró el Tribunal de Primera Instancia al no resolver que el señor Felipe González Galán abandonó su puesto de trabajo el 1 de marzo de 2013 por lo cual el despido de autos fue uno justificado.

Erró el Tribunal de Primera Instancia al no resolver que el señor Felipe González Galán cometió insubordinación al

---

<sup>4</sup> La desestimó con perjuicio en cuanto a “los codemandados ficticios” incluidos en la Querella. Véase, pág. 18 del Apéndice del Recurso.

negar realizar las tareas ordenadas por su supervisor, el Sr. Carlos Morales, y que dichas acciones conllevaron el abandono de trabajo el pasado 1 de marzo de 2013.

Erró el Tribunal de Primera Instancia al no resolver que las acciones restantes, y la falta de seguir instrucciones del señor Felipe González Pagán eran causa suficiente para despedir al apelado.

Erró el Tribunal de Primera Instancia al otorgar una cantidad excesiva de daños y perjuicios tomando en consideración que el apelado solo trabajó 4 meses en la corporación apelante y tomando en consideración que fue el apelado el que actuó de forma retante y temeraria hacia su supervisor, el señor Carlos Morales.

Erró el Tribunal de Primera Instancia al no establecer en la sentencia qué método utilizó, qué casos utilizó de referencia, qué puntos de partida utilizó, y cómo comparó dicha partida a casos aplicados anteriormente relacionados a la concesión de daños y perjuicios, daños por temeridad, daños por pago de horas extras, el cómputo del pago de horas extras, y daños por pago de hora de alimento, concedido en autos según lo establece *Santiago Montañez v. Fresenius Medical Care, et al.*, 2016 TSPR 76.

Acogida la Transcripción de la Prueba Oral<sup>5</sup> y presentado el Alegato de la Parte Apelada, a tenor del Derecho aplicable, procedemos a resolver.

## II.

### A.

Dispone la Regla 42.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, que “[l]as determinaciones de hechos basadas en testimonio oral no se dejarán sin efecto a menos que sean claramente erróneas, y se dará la debida consideración a la oportunidad que tuvo el tribunal sentenciador para juzgar la credibilidad de las personas testigos”. Usualmente, a raíz de dicha norma, los foros apelativos no hemos de intervenir, ni alterar, innecesariamente, las determinaciones de hecho formuladas por el tribunal de primera instancia “luego de admitir y aquilatar la prueba presentada durante el juicio”. *Suárez Cáceres v. Com. Estatal Elecciones*, 176 DPR 31, 65 (2009). No podemos “descartar y sustituir las determinaciones tajantes y

---

<sup>5</sup> La transcripción se presentó el 25 de abril de 2017. Mediante Resolución emitida el 15 de mayo de 2017 le concedimos al Apelado la oportunidad de presentar una moción detallando las enmiendas sugeridas por él que no fueron incorporadas a la referida transcripción. Así lo hizo el Sr. González el 14 de junio de 2017.

ponderadas del foro de instancia” por nuestra propia apreciación, a base de un examen del expediente del caso. *Íd.*, págs. 65-66.

Salvo que exista un error manifiesto o que el tribunal sentenciador haya actuado movido por, prejuicio, parcialidad o pasión, no intervendremos con sus determinaciones de hechos. *Muñiz Noriega v. Muñoz Bonet*, 177 DPR 967, 987 (2010). Mediante esta norma de deferencia, se impone respeto a la evaluación que hace el tribunal de instancia al aquilatar la credibilidad de un testigo, pues es dicho foro quien está en mejor posición para hacerlo. *Íd.*, *S. L. G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, 177 DPR 345, 356 (2009); *Colón v. Lotería*, 167 DPR 625, 659 (2006).

Ahora bien, esta norma no es absoluta pues procederá nuestra intervención con dicha valoración si una evaluación de la totalidad de la prueba testifical nos provoca tal insatisfacción o intranquilidad de conciencia que perturbe nuestro sentido básico de justicia. *Íd.* La parte apelante que interese su revocación es quien tiene que señalar y demostrar el fundamento para ello. *Íd.* Quien cuestione la determinación de hechos realizada es quien debe señalar el error manifiesto o fundamentar que existió pasión, prejuicio o parcialidad. *Íd.* Igualmente, intervendremos si la apreciación de la prueba realizada por el foro primario no concuerda con la realidad fáctica o “es inherentemente imposible o increíble”. *Pueblo v. Irizarry*, 156 DPR 780, 789 (2002).

Será también meritoria nuestra intervención en casos en los que la apreciación de la prueba del foro primario no represente “el balance más racional, justiciero y jurídico de la totalidad de la prueba”. *Miranda Cruz y otros v. S.L.G. Ritch*, 176 DPR 951, 974 (2009). El tribunal de primera instancia abusará de su discreción si, al apreciar la prueba, infundadamente le asigna gran valor a un hecho irrelevante e inmaterial, y basa su determinación exclusivamente en éste; o si injustificadamente pasa por alto un



hecho material significativo que no debió ignorar; o si, aun considerando todos los hechos materiales y descartando todos los irrelevantes, los sopesa y calibra de forma liviana. *García v. Asociación*, 165 DPR 311, 321-322 (2005).

Los tribunales revisores estamos en igual posición que el foro primario al evaluar la prueba pericial y documental. *Ortiz, et al. v. S.L.G. Meaux*, 156 DPR 488, 495 (2002). Así pues, “tenemos la facultad de adoptar nuestro propio criterio respecto a ésta”. *Albino v. Ángel Martínez, Inc.*, 171 DPR 457, 487 (2007).

### **B.**

En reiteradas ocasiones se ha afirmado la importancia que tiene en nuestra sociedad el derecho al trabajo. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 901 (2011). El andamiaje legislativo reconoce que el trabajo es un elemento central, tanto por lo que significa a nivel individual en la vida diaria de la ciudadanía como por el beneficio colectivo que se genera cuando, a través del esfuerzo, ofrecemos calidad de vida y desarrollo social y económico para nuestro país. *Íd.*, pág. 902. Es por ello que nuestra Constitución contempla derechos sobre el trabajo, en reconocimiento “de la inherente desigualdad que caracteriza la relación obrero-patronal, en donde el patrono, por su capacidad económica, posee mayor poder que el trabajador individual que necesita de su empleo para sobrevivir”. *Íd.* Se ha reconocido que dado que en dicha dinámica, “la persona empleada es aún la parte más débil” se han aprobado estatutos con el fin de “proteger el empleo, regular el contrato de trabajo y asegurar la salud y seguridad del obrero”. *Íd.*, pág. 904.

Ocurre el despido cuando el patrono, de forma unilateral, decide romper el contrato individual que ha celebrado con un empleado. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 374 (2001). Ya que, de ordinario, el quebranto de la relación laboral conlleva la pérdida del sustento necesario para la vida diaria, el Estado tiene un

interés apremiante en regular las relaciones obrero-patronales, pues hay una “clara política pública de proteger los derechos de los trabajadores.” *Íd.* Cónsono con ello, la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la Ley de Despido Injustificado, 29 LPRA § 185a *et seq.*, (“Ley 80”), dispone que toda persona empleada que sea despedida sin justa causa tendrá derecho a recibir de su patrono, no solo el sueldo devengado, sino una indemnización. *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, 137 DPR 643, 649 (1994). Esa compensación total, conocida como la mesada, es el remedio que concede la ley. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, 375. Por su fin reparador, esta ley debe interpretarse “de manera liberal y favorable al empleado.” *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 571 (2001).

Establece el Artículo 2 de la Ley 80, 29 LPRA sec. 185b que se entenderá por justa causa para el despido:

(a) Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.

.....

(c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento *siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.* (Énfasis suplido.)

.....

Claro está, ante la infinitud de posibles circunstancias, la ley no pretende presentar una lista definida de faltas y su correspondiente sanción, pues el patrono puede adoptar los reglamentos razonables que entienda necesarios para el buen funcionamiento de su negocio. *Srio del Trabajo v. I.T.T.*, 108 DPR 536, 542 (1979). Según lo expresó el Tribunal Supremo, se considerará justa causa para el despido aquella que “tiene su origen no ya en el libre arbitrio del patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa.” *Íd.*, pág. 543.

En nuestro ordenamiento, el que una persona empleada sea despedida por “una primera ofensa o por un acto aislado” ha de ser

la excepción y no la regla. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 383 (2011). Ahora bien, aun cuando no se favorece el despido como sanción por una primera falta, no se excluye dicha posibilidad si la falta “por su gravedad y potencial de daño pone en riesgo el orden, la seguridad, la eficiencia y el ambiente de trabajo, afectando de esa forma la buena marcha y funcionamiento normal de la empresa”. (Énfasis suprimido.) *Srio de. Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223, 245 (2001). El acto aislado o la primera ofensa ha de ser de tal “seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter, tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa, que constituiría imprudencia esperar su reiteración para separarlo del establecimiento”. *Feliciano Martes v. Sheraton, supra*; *Srio. del Trabajo v. I.T.T., supra*, págs. 543-544.

Precisó el Tribunal Supremo que para que la infracción de las reglas del patrono justifique el despido, se requiere que:

(1) la violación a los reglamentos sea reiterada; (2) las reglas y los reglamentos sean razonables; (3) *se suministre oportunamente copia escrita de estas reglas y estos reglamentos al trabajador*; y (4) el despido del empleado no se haga por mero capricho del patrono o sin una razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. (Énfasis suplido.) *Feliciano Martes v. Sheraton, supra*, págs. 381-382.

Así pues, salvo las excepciones descritas, para que proceda un despido por violación a las normas del reglamento de la empresa, será imperativo no solo que se trate de una violación reiterada, sino que las reglas sean razonables. *Íd.* Si las normas son irrazonables se podría convertir el despido en uno arbitrario o caprichoso y, por ende, injustificado. *Feliciano Martes v. Sheraton, supra*.

En términos procesales, dispone la Ley 80 que, en su contestación a la demanda, el patrono tiene la obligación de “alegar los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado para quedar eximido de cumplir con lo establecido en la sec. 185a de este título”. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp., supra*, págs. 378-379. Esto es, una vez el patrono alega la defensa de que hubo

justa causa para el despido le corresponde probarlo, mediante la preponderancia de la prueba. *Belk v. Martínez, supra*, pág. 231. Ello pues el estatuto “crea una presunción de que el despido del empleado fue injustificado” y es al patrono a quien le corresponde rebatir dicha presunción. *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, 137 DPR 643, 650 (1994).

El peso de la prueba para establecer la justificación para el despido recae sobre el patrono, pero para ello deberá haberse activado la presunción. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co., supra*, pág. 907. El disfrute de la presunción dependerá de que se establezca el elemento de umbral, que, en efecto, ha habido un despido. *Íd.* Surge entonces que esta causa de acción requiere que la persona empleada pruebe: “que fue empleado de un comercio, industria u otro negocio; que su contrato era por tiempo indeterminado; que recibía remuneración por su trabajo y que fue despedido de su puesto”. (Énfasis suprimido.) *Íd.*

La Regla 301 de Evidencia dispone que una presunción es “una deducción de un hecho que la ley autoriza a hacer o requiere que se haga de otro hecho o grupo de hechos previamente establecidos en la acción.” 32 LPRA Ap. VI. La parte en contra de quien se establezca la presunción es quien tendrá “el peso de la prueba para demostrar la inexistencia del hecho presumido”. 32 LPRA Ap. VI. En casos de Ley 80, una vez se activa la presunción, el patrono “tiene el deber de presentar prueba para rebatir la presunción y dicha evidencia debe, *además, persuadir al juzgador. De lo contrario, el hecho presumido sobrevive*”. (Énfasis suplido.) *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co., supra*, pág. 911.

La prueba presentada deberá ser de calidad tal que persuada al juzgador de que lo más probable es que el hecho presumido es falso. *Íd.* La presunción del despido injustificado está investida de tan alto interés público que solo podrá ser derrotada “por prueba que

sea *amplia y vigorosa*". (Énfasis suplido.) *Íd.* Entonces, si la persona empleada logra activar la presunción y el patrono no presenta prueba que logre derrotarla, "*la presunción sobrevive y prevalece el obrero*". (Énfasis suplido.) *Íd.*, pág. 912. Significa esto que, en lo que respecta al asunto de la justificación del despido, "el empleado cobijado por la presunción podría prevalecer en el pleito *sin más evidencia que la misma presunción*". (Énfasis suplido.) *Íd.*, pág. 913.

De otra parte, la Ley 80 establece en su Art. 1(a) y (b) las sumas que constituyen la mesada, que comprende una compensación por meses de sueldo y una indemnización progresiva adicional. 29 LPRA sec. 185a. Ahora bien, la reclamación del obrero se limita a la mesada provista en la Ley 80 "de no haber alguna otra causa de acción al amparo de otras leyes que prohíban el despido y concedan otros remedios". *García v. Aljoma*, 162 DPR 572, 597 (2004). Los remedios de las leyes del trabajo "no excluyen la responsabilidad civil de un patrono por conducta torticera en que incurriere por otros motivos que no sean la mera violación" de una de éstas, lo que reconoce la posibilidad de que el patrono incurra "en conducta torticera, más allá del acto del despido, que le sujete a responsabilidad por culpa o negligencia". *Rivera v. Security Nat. Life Ins. Co.*, 106 DPR 517, 527 (1977). Esto significa que, si bien en relación con el despido injustificado la persona empleada solo tiene a su haber el remedio provisto por la Ley 80, "ello no obstante, si con el despido concurren otras actuaciones torticeras, que sean independientes al mismo, entonces procede que se responsabilice al patrono a base de dicha conducta". *Porto v. Bentley de Puerto Rico, Inc.*, 132 DPR 331 (1992). Es por ello que es posible una reclamación en daños independiente a la Ley Núm. 80, supra, si con el despido "concurren otras actuaciones torticeras, que sean independientes al

mismo" y que demuestren otro fin. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 227 (2010).

Habiendo reconocido nuestro más Alto Foro, que el remedio de la Ley 80 "no excluye una causa de acción por responsabilidad civil de un patrono si esta reclamación emana de una fuente independiente al despido del empleado", el Tribunal Supremo luego pronunció que "el obrero no puede estar limitado al remedio exclusivo de la Ley Núm. 80, *supra*, cuando el despido se hace con el propósito, o tiene el efecto de frustrar o subvertir una clara política pública". *Acevedo Santiago v. Western Digital Caribe, Inc.*, 140 DPR 452, 459 (1996). Ello pues, dicha ley "no puede operar para privar al obrero de los remedios apropiados para vindicar eficazmente sus derechos constitucionales". *Id.*

En cuanto a la estimación y valoración de daños, nuestro Más Alto Foro ha expresado que se trata de una tarea que "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 complacidas y satisfechas". *Santiago Montañez v. Fresenius*, 195 DPR 476, 490 (2016). Dicho ejercicio conlleva cierto grado de especulación y elementos subjetivos. *Íd.* Así pues, ausente una tabla o computadora que aglomere todos los elementos que influyen sobre la estimación del dolor físico y mental que, al oprimir un botón, produzca un resultado final apropiado, ello descansa en "el ejercicio discrecional, prudente, juicioso y razonable del juzgador de hechos". *S.L.G. Rodríguez v. Nationwide*, 156 DPR 614, 622 (2002); *Urrutia v. A.A.A.*, 103 DPR 643, 647 (1975). El criterio primordial que debe guiar al juzgador al "fijar el resarcimiento debido es la razonabilidad". *Meléndez Vega v. El Vocero de PR*, 189 DPR 123, 210 (2013). Este ejercicio ha de realizarse con un ánimo reparador, no punitivo. *Torres Solís et al. v. A.E.E. et als.*, 136 DPR 302, 312 (1994).

Al estimar los daños, son los foros primarios los que están en una mejor posición, dado su contacto directo con la prueba. *Albino v. Ángel Martínez, Inc., supra*. Así, pues, el foro apelativo debe abstenerse de intervenir “con la apreciación de la prueba y la determinación de daños que un tribunal de instancia haya emitido, a menos que las cuantías concedidas sean ridículamente bajas o exageradamente altas”. *Íd.*; *Rodríguez Cancel v. A.E.E.*, 116 DPR 443, 451 (1985). La parte que solicita que se modifique la suma que el foro primario conceda en daños, “tiene la obligación de demostrar la existencia de circunstancias que justifiquen dicha modificación”. *Albino v. Ángel Martínez, Inc., supra*. Meras alegaciones son insuficientes para mover esa facultad modificadora. *Íd.*

Al revisar una sentencia en la que el TPI haya concedido una indemnización por daños, el foro apelativo deberá “considerar la prueba desfilada y concesiones otorgadas en casos similares resueltos anteriormente”. *Rodríguez et al. v. Hospital et al.*, 186 DPR 889, 909 (2012). Ello pues, si bien cada caso, con sus circunstancias particulares, es diferente, dichos precedentes han de ser un punto de partida y una referencia útil al determinar si una compensación es excesivamente alta o absurdamente baja. *Santiago Montañez v. Fresenius, supra*; *Íd.*; *Herrera, Rivera v. S.L.G. Ramírez-Vicéns, supra*, pág. 785. Al considerar las compensaciones otorgadas en precedentes judiciales, éstas debían actualizarse al valor presente. *Santiago Montañez v. Fresenius, supra*. Por tanto, los juzgadores del foro primario deben detallar los dictámenes que usen como referencia para estimar los daños, así como el cómputo que realicen para fijar las sumas que concedan y explicar cómo se ajustan las cuantías concedidas en esos casos anteriores al caso que tienen ante su consideración. *Íd.*

**C.**

Nuestra Constitución, en su Artículo II, Sección 16, establece que toda persona trabajadora tendrá derecho a tener “una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo”. Ese límite diario solo podrá excederse “mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley”. El propósito fin esencial de esta sección es el de “proteger la salud, la seguridad y la vida de la gran masa trabajadora”. *Mun. Guaynabo v. Trib. Sup.*, 97 DPR 545, 549 (1969). Esta norma, que resalta la dignidad del esfuerzo humano, a su vez ofrece una protección efectiva a dichos trabajadores mediante “la eliminación de condiciones de explotación... a base de jornadas excesivas”. *Almodóvar v. Margo Farms del Caribe, Inc.*, 148 DPR 103 (1999). Tratándose de un mandato constitucional que persigue la consecución de un fin social de tal importancia, “nos corresponde asegurar que no ha de transgredirse o socavarse mediante interpretaciones improcedentes o meras pretensiones patronales”. *Íd.*

La Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, conocida como Ley de Horas y Días de Trabajo, 29 LPRC sec. 271, *et seq.*, “implementa concretamente la referida disposición constitucional”. *Freire v. Vista Rent*, 169 DPR 418, 449 (2006). Establece que la jornada legal diaria de trabajo es de ocho (8) horas y que la jornada legal semanal de trabajo es de cuarenta (40) horas. *Íd.*; 29 LPRC sec. 271. Define las horas extra como:

(a) Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de ocho (8) horas durante cualquier período de veinticuatro horas consecutivas.

(b) Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de cuarenta (40) durante cualquier semana, a menos que las horas trabajadas diariamente en exceso de ocho sean pagadas a tipo doble.

.....

(d) Las horas que el empleado trabaja para su patrono en exceso del máximo de horas de labor al día que la Junta de Salario Mínimo haya fijado o fijase para la ocupación, negocio o industria en cuestión.

.....

29 LPRC sec. 273



En torno al pago de dichas horas extra, establece que:

Todo patrono que emplee o permita que trabaje un empleado durante horas extras vendrá obligado a pagarle por cada hora extra un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares; Disponiéndose, sin embargo, que todo patrono de una industria en Puerto Rico cubierta por las disposiciones de la Ley de Normas Razonables de Trabajo (*Fair Labor Standards Act*)... sólo vendrá obligado a pagar por cada hora extra de trabajo en exceso de la jornada legal de ocho (8) horas un tipo de salario a razón de, por lo menos, tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas regulares, salvo el caso en que por decreto de la Junta de Salario Mínimo o convenio colectivo de trabajo se haya fijado otra norma de trabajo o de compensación, o de ambas. Para determinar el tipo de salario convenido para horas regulares de trabajo, se dividirá el salario, diario, semanal, mensual o en otra forma estipulado, por el número de horas regulares que se trabaje durante ese mismo período de acuerdo con las secs. 271 a 288 de este título. 29 LPRA sec. 274.

Por otro lado, la Ley Núm. 379, *supra*, consagra también “el derecho a disfrutar de un periodo para tomar alimentos que, como regla general, debe concederse después de concluida la tercera hora de trabajo y antes de comenzar la sexta hora de trabajo consecutivo”. *Freire v. Vista Rent, supra*, pág. 449. El patrono que le requiera o permita a una persona trabajadora que labore durante el periodo destinado para tomar alimentos estará “obligado a pagarle por dicho periodo o fracción del mismo un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares”. *Íd.*, pág. 450. A la persona trabajadora que reciba una compensación menor a la que fijan las disposiciones del estatuto para las horas extras y el periodo de tomar alimentos se le reconoce el derecho “a recobrar de su patrono, mediante acción civil, las cantidades no pagadas, más una suma igual *en concepto de liquidación de daños y perjuicios*, además de las costas, gastos y honorarios de abogados del procedimiento”. (Énfasis en el original.) 29 LPRA sec. 282; *Íd.*

El peso de la prueba recaerá sobre la persona empleada que reclame el pago de horas extras. Mediante la preponderancia de la prueba deberá probar “no solo que realizó una labor en exceso de la jornada ordinaria, sino también el número de horas extras

trabajadas”. *Malavé v. Oriental*, 167 DPR 594, 605 (2006). Cabe destacar que la Ley Núm. 379, *supra*, dispone que, a tenor de las normas que disponga el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos “[s]erá obligación de todo patrono hacer, guardar, y conservar las nóminas de pago de las personas empleadas por él, con expresión de los salarios devengados y de las horas regulares y horas extras trabajadas por cada una y demás condiciones y prácticas de empleo mantenidas por él”. 29 LPRA sec. 284.

Al respecto, en *Sierra v. Eastern Sugar Associates*, 71 DPR 888, 898 (1950), expresó el Tribunal Supremo:

[R]esolvemos que un empleado ha cumplido con el requisito de ley que le impone el peso de la prueba, si demuestra que en realidad ha realizado trabajo por el cual no ha sido debidamente compensado y si aduce suficiente evidencia que demuestra la cuantía y extensión de ese trabajo como inferencia justa y razonable. La obligación de aducir prueba pasa entonces al patrono, quien deberá ofrecer evidencia respecto a la cantidad exacta de trabajo realizado o evidencia que controvierta la razonabilidad de la inferencia que ha de hacerse de la prueba ofrecida por el empleado. *Si el patrono deja de ofrecer semejante evidencia los tribunales pueden entonces conceder daños y perjuicios al empleado, aunque el resultado sea tan sólo aproximado.* (Énfasis suplido.) *Íd.*

### III.

En su recurso, en torno a los primeros tres señalamientos de error, los que discutió en conjunto, La Ruca plantea que, en el Juicio, el Sr. Morales relató que el Sr. González fue objeto de amonestaciones verbales por negarse a cumplir las tareas asignadas, entre otras conductas. Plantea que, al requerírsele mejorar su rendimiento laboral, el Apelado, en un gesto de insubordinación, abandonó su puesto y optó por renunciar voluntariamente. Alega que el testimonio del Sr. Morales junto al documento de novedades en el empleo, que se presentó en el Juicio, demostraron las quejas y permitían determinar que éste abandonó sus funciones por los señalamientos en su contra. En la alternativa, plantea que hubo justa causa para el despido. En torno al tercer y cuarto señalamiento de error, los que también discutió en conjunto, afirma que la suma

concedida por concepto de daños fue excesiva, pues el Apelado solo trabajó en la corporación unos meses. Afirma que las partidas de daños, honorarios, horas extra y periodo de alimentos concedidas son especulativas, pues el TPI no fijó el método de valoración y los casos comparables que usó. En particular, alega que se determinó que al Apelado no se le pagaron tres meses de horas extra, pero no se detallaron las horas semana por semana y se fijó un pago excesivo y no sustentado por la prueba que debía eliminarse. Agregan que, existiendo defensas meritorias, no procedía imponer temeridad.

Por su parte, en su alegato, el Apelado, en torno a los primeros tres señalamientos de error alega que, por medio de su único testigo, el Sr. Morales, La Ruca no probó que el despido no fuese injustificado. En torno al cuarto y quinto señalamiento de error, afirma que, aun cuando el TPI no hizo el cómputo sugerido por el caso de *Santiago Montañez v. Fresenius, supra*, que fue posterior al dictamen, ello no implica que su cálculo no esté apoyado en la jurisprudencia. Señala que la Ruca no impugna las determinaciones de hecho ni de derecho, sino las cuantías que alega son exageradas, pero no cita caso similar alguno el que se concediese una compensación menor. Afirma que, de cualquier modo, la norma de dicho caso no es extensiva a la concesión de honorarios por temeridad, pago de mesada, horas extra y del periodo de alimentos. Alega que los daños impuestos a La Ruca fueron razonables, pues se probaron los vejámenes y la depresión que sufrió. Cita lo resuelto en los casos *Muriel v. Suazo*, 72 DPR 370 (1951) y *Morales Hernández v. ELA*, KLAN2007-1246. Señala que La Ruca tampoco impugnó la mesada o la negligencia imputada. Afirma que la suma de daños que impuso el TPI fueron aproximados y a modo de penalidad, pues no se presentaron las hojas de ponchar. Resalta que la imposición de honorarios por temeridad recae en la discreción del TPI.

Conscientes de nuestro deber de guardar con celo nuestra jurisdicción, antes de atenderlo en sus méritos, procedemos a atender los argumentos que presentó el Sr. González en su alegato. Afirma éste que debe desestimarse el recurso, pues no se incluyó copia del volante de la notificación de la Sentencia, así como porque el recurso no contiene un relato procesal completo. Sabido es que “las normas que rigen el perfeccionamiento de todos los recursos apelativos deben observarse rigurosamente”. *Soto Pino v. Uno Radio Group*, 189 DPR 84, 90 (2013). Sin embargo, igualmente existe “un interés importante de que las controversias se resuelvan en los méritos”. *Pueblo v. Rivera Toro*, 173 DPR 137 (2008). Es por ello que no deben desestimarse los recursos “por defectos de forma o de notificación que no afecten los derechos de las partes”. Regla 2 (3) del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B. Solo procederá desestimar un recurso por incumplir con el Reglamento cuando dicho incumplimiento “haya provocado un impedimento real y meritorio para que el tribunal pueda atender el caso en los méritos.” *Pueblo v. Rivera Toro, supra*. Los señalados incumplimientos no impiden nuestra cabal revisión del recurso, por lo que no procede desestimarlos.

Aclarado lo anterior, vemos que, en apretada síntesis, los primeros tres señalamientos de error plantean que el TPI erró al determinar que el Sr. González fue despedido injustificadamente<sup>6</sup>, ya sea porque interpretemos que éste abandonó su empleo o porque hubo justa causa para despedirlo. Un examen detenido de la transcripción de la prueba oral vertida en el Juicio, revela que el único testigo por la parte querellada fue el Sr. Morales, Gerente de La Ruca para octubre de 2012. En torno al desempeño laboral del Sr. González, el testigo declaró que éste se mostraba reacio ante las instrucciones que se le daban o no las seguía y que no procesaba la

---

<sup>6</sup> Aclaremos que no surge que se cuestionase la cuantía de la mesada concedida.

comida como se le pedía, lo que afectaba las ventas de la empresa.<sup>7</sup> Afirmó que le llamó la atención en varias ocasiones. Dijo que la última vez que vio al Apelado fue cuando lo citaron a la oficina para hablar con él por no seguir directrices, pero que él se mostró reacio y dijo que “si era así no podía seguir trabajando” por lo que decidieron “desistir de él”.<sup>8</sup> Más adelante, reafirmó que en la reunión se habló con el Sr. González, quien negó estar dispuesto a seguir las instrucciones por lo que, según el testigo, “entonces procedimos a despedirlo”.<sup>9</sup> Negó haber causado un ambiente hostil, o haber difamado, amenazado o insultado al Apelado, con quien dijo, nunca tuvo un encontronazo físico.

Se admitieron como Exhibit 1 unas anotaciones que el Sr. Morales dijo que preparó respecto a la presunta insubordinación. Explicó que platicaban con él en la oficina y lo que se hablaba lo documentaba. Describió que documentó que éste no hacía la comida como se le pedía; no llegaba a la hora debida, no cumplía con su horario y no cuidaba la mercancía, la que se perdía. Expresó que el Apelado, incluso, abandonó el trabajo, pero, pudo regresar luego de pedir disculpas. En el contrainterrogatorio mencionó que, el Sr. González fue despedido por insubordinación.<sup>10</sup> Sin embargo, admitió, en la deposición que le fue tomada, que no se le despidió, sino que, al hablar con el Sr. Gonzalez sobre cómo debía cambiar, éste dijo que no le interesaba, se levantó y se fue.<sup>11</sup> El testigo luego declaró que no recordaba si el Apelado renunció o abandonó su empleo. Admitió que nunca lo amonestó por escrito.<sup>12</sup> El Sr. Morales dijo no recordar si al Apelado se le entregó un manual de empleado. Tampoco recordó las

---

<sup>7</sup> Véase, pág. 17 de la Transcripción de la Prueba Oral.

<sup>8</sup> Véase, pág. 18 de la Transcripción de la Prueba Oral.

<sup>9</sup> *Íd.*

<sup>10</sup> Véase, pág. 41 de la Transcripción de la Prueba Oral.

<sup>11</sup> Véase, pág. 46 de la Transcripción de la Prueba Oral.

<sup>12</sup> Véase, pág. 48 de la Transcripción de la Prueba Oral.

fechas en las que preparó las notas, las que indicó comenzaban a partir de marzo de 2013.<sup>13</sup>

En su redirecto, indicó que hizo las notas mientras el Sr. González estaba trabajando. En su recontrainterrogatorio se le preguntó sobre el contenido del Exhibit 1d, una de sus notas, y dijo que hablaba del despido “de empleo y sueldo”, sobre “violaciones reiteradas a las normas de la empresa”, y el “patrón de conducta incorrecta a pesar de las amonestaciones que se le han dado”.<sup>14</sup> Admitió que esa nota se preparó luego de que el Sr. González cesó de laborar en La Ruca.<sup>15</sup> Asimismo, admitió que el Exhibit 1(c), otra anotación, también la preparó luego del 17 de abril de 2013.<sup>16</sup>

Al declarar, el Sr. González calificó su labor en La Ruca como excelente, y dijo que nunca fue amonestado verbalmente o por escrito, que siempre era puntual e incluso se quedaba dos o tres horas extra a terminar su trabajo y prepararse para el día siguiente. Solo mencionó dos incidentes en los que se retrasó en despachar las órdenes desde la cocina y fue a causa de que se ofrecieron especiales de comida y acudieron múltiples clientes. Negó saber a qué se debió su despido. Negó también haber abandonado su empleo el 1 de marzo; que dijese que no podía manejar las instrucciones y que por eso se iba, así como negó haber abandonado la reunión que sostuvo él con el Sr. Morales el 16 de abril de 2003, pues dijo que lo hizo cuando habían terminado la conversación.

Considerado todo lo anterior, notamos que es evidente que el TPI le asignó credibilidad al testimonio del Sr. González a los efectos de que fue despedido. Este abiertamente declaró que fue despedido y que quien terminó la relación de empleo fue el Sr. Morales. Ante la presunción de que el despido fue injustificado, le correspondía a La Ruca presentar prueba suficiente como para derrotar dicha

---

<sup>13</sup> Véase, pág. 62 de la Transcripción de la Prueba Oral.

<sup>14</sup> Véase, pág. 70 de la Transcripción de la Prueba Oral.

<sup>15</sup> Véase, pág. 81 de la Transcripción de la Prueba Oral.

<sup>16</sup> Véase, pág. 83 de la Transcripción de la Prueba Oral.

presunción. No logró hacerlo. Durante su testimonio, el Sr. Morales inicial y repetidamente dijo que se tomó la decisión de despedir al Apelado. Las alegaciones de un supuesto abandono no convencieron al foro primario y no vemos razón por la cual diferir de dicho criterio.

Tampoco le asignamos, como no lo hizo el foro primario, credibilidad al testimonio del Sr. Morales en torno a las alegadas reiteradas insubordinaciones del Sr. González. Las anotaciones que éste dijo haber hecho demostraron que la documentación de los supuestos incidentes en los que hubo que llamarle la atención al Apelado, comenzaron en marzo de 2013. No obstante, el testigo admitió que dichas notas, en particular las que aluden a la supuesta justificación del despido, fueron redactadas con posterioridad a dicho evento. Nos parece curioso que se documentasen por escrito las supuestas discusiones con el Sr. González sobre los alegados incidentes de insubordinación cuando el propio Sr. Morales admitió que este nunca fue amonestado por escrito. En fin, la prueba que presentó La Ruca no logró demostrar que el Sr. González incurriese en faltas que afectaran el buen nombre o funcionamiento de la empresa. Nótese que ni siquiera se probó que La Ruca le hiciese entrega al Apelado de un manual de normas y procedimientos. Los errores señalados no se cometieron.

En los restantes dos señalamientos de error La Ruca cuestiona las cuantías concedidas por concepto de horas extras, daños y perjuicios, temeridad y pago de hora de alimento. Sugiere que dichas partidas debieron justificarse como lo indica *Santiago Montañez v. Fresenius Medical Care, et al., supra*. En su Sentencia, el Foro primario no sólo determinó que el despido fue injustificado y que procedía la mesada. También le concedió al Apelado una indemnización de \$7,500, por lo que consideró fueron actuaciones

negligentes y torticeras de La Ruca a través de su empleado el Sr. Morales, quien humilló y amenazó al Sr. González.

Al remitirnos, a las incidencias del Juicio, su transcripción revela que el Sr. González, comenzó a trabajar para La Ruca el 17 de octubre de 2012 y que, a mediados de diciembre de 2012 pasó a laborar en un puesto de ayudante de cocina. Declaró que, entre octubre y diciembre su relación con el Sr. Morales fue profesional, pero que a mediados de diciembre hubo encontronazos entre ellos. Describió que ello se debió a que: “de octubre a diciembre... cada día que trabajaba hacía de 2 a 4 a 5 horas extras, después de las ocho y semanalmente pues, veía que el cheque pues no me pagaban las horas extra bien”, pues alegó que se le pagaban a \$7.25.<sup>17</sup> Expresó que, luego de habérselo comentado antes, a mediados de diciembre, le hizo un acercamiento formal al respecto al Sr. Morales quien le contestó, de forma altanera, que eso no era problema de él y que se le estaba pagando bien. El Apelado relató que, desde entonces, la relación entre ellos cambió totalmente.<sup>18</sup> Expresó que notó que ya no había buena comunicación y que cuando cocinaba éste le decía: “ajá, sí”, “eso sabe malo”, “estás haciendo las cosas mal”, “estás bien lento”, “avanza”, “fulano es mejor que tú”, refiriéndose al jefe de cocina, entre otras cosas.<sup>19</sup>

En torno a situaciones con el Sr. Morales, relató que el 6 de enero hubo mucha clientela y se retrasaron las órdenes en la cocina cinco o diez minutos. Indicó que el Sr. Morales entró a la cocina y le dijo que era un lento; que los clientes estaban molestos por su culpa; que mirara a ver lo que iba a hacer y qué sino ponchara y se fuera, pero el testigo dijo que siguió trabajando.<sup>20</sup> Narró también que, en abril de 13 llegó a eso de las 3AM junto a otro compañero de trabajo a La Ruca y cuando vio llegar al Sr. Morales, a eso de las 5-5:30AM,

<sup>17</sup> Véase, pág. 92 de la Transcripción de la Prueba Oral.

<sup>18</sup> Véase, pág. 93 de la Transcripción de la Prueba Oral.

<sup>19</sup> Véase, págs. 94-95 de la Transcripción de la Prueba Oral.

<sup>20</sup> Véase, pág. 95 de la Transcripción de la Prueba Oral.



se le hizo raro, pues él llegaba usualmente entre las 6 a 7AM. Afirmó que le comentó amistosamente a su compañero de trabajo: “mira que Carlos llegó temprano, ¿Qué habrá pasado?” y que parece que el Sr. Morales le oyó y le dijo “si tienes algo que decirme me dices en la cara pedazo de cabrón”.<sup>21</sup> Dijo que le contestó que si venía alterado de afuera que no se desquitara con él, que no fue más que algo amistoso, pero que el Sr. Morales insistió y le dijo: “si tienes algo que decirme me dices en la cara, no seas una... no, no seas pendejo y dímelo”.<sup>22</sup> Reiteró que le pidió que no se desquitara con él y le dio la espalda y que, al virarse, éste le dijo: “[d]ame la cara canto pendejo”, “canto cabrón que vas hacer? Dame frente como un hombre”, y “vente vamos afuera a pelear”. El Sr. González dijo que al decirle que estaba trabajando éste le dijo: “a mí no me importa, vente hala pa’ fuera pa’ pa’ darnos como los hombres” y que, al pedirle que le dejase tranquilo, éste le dijo “no me contestes o quieres... un pescozón”.<sup>23</sup> Describió el testigo que ello lo hizo sentir muy nervioso.

Narró que después de que trabajó el domingo normalmente, el lunes estaba libre y le escribió al Sr. Morales sobre el inventario y éste le escribió de vuelta: “no vengas a trabajar mañana porque tenemos que hablar”.<sup>24</sup> Expresó que el 16 de abril, a las 9AM llegó a la oficina y le dio la mano al Sr. Morales. Narró que éste le recalcó el incidente del sábado y le dijo: “los hombres dan la cara y no se hacen encima” y que luego le dijo: “ya no podemos tenerte aquí. Necesito que... que me entregues la ropa, todo y te vayas”, por lo que se levantó y se fue.<sup>25</sup>

Narró que el 6 de enero el Sr. Morales le ajoró de modo altanero, pero que ni en ese ni en ningún incidente le contestó, pues tenía miedo a perder su trabajo. Agregó que en diciembre también

---

<sup>21</sup> Véase, pág. 96 de la Transcripción de la Prueba Oral.

<sup>22</sup> *Íd.*

<sup>23</sup> Véase, pág. 97 de la Transcripción de la Prueba Oral.

<sup>24</sup> *Íd.*

<sup>25</sup> Véase, pág. 98 de la Transcripción de la Prueba Oral.

hubo otro incidente, pues se ofreció otro especial de comida y el Sr. Morales le dijo: “eres un lento”, “Frank es mejor que tú” y que se pusiese “las pilas” porque si no tendrían que traer a otro.<sup>26</sup> Insistió en que el Sr. Morales le dijo palabras como: “cabrón, pendejo, eres un animal haciendo su trabajo, entre otras” y que ello ocurrió tantos días que no tenía número definido de las veces que le trató así.<sup>27</sup>

El Sr. González describió que, ante ello: “obviamente me sentía mal, triste, este no sabía qué hacer, no podía hablar con nadie, con la única persona que podía hablar era con mi mamá y pues me sentía totalmente deprimido”. Afirmó que llegó un tiempo en el que no podía dormir y le daba mucho dolor de cabeza, migraña, y que era su madre quien le ayudaba, dándole su hombro para llorar y a distraerse, pero dijo que “fueron tantos insultos y tantos daños para aquella edad que yo tenía que... me ... me traumé como tal”.<sup>28</sup> Indicó que tenía 18 años cuando trabajaba allí. Dijo que luego del despido se sintió devastado y que fue un proceso volver a salir, pues salía de su casa y siempre estaba con “perse” mirando a todos lados, y quería regresar temprano a la casa por el nerviosismo y el maltrato y la invitación a pelear que le hicieron.<sup>29</sup> Describió haberse sentido amenazado, nervioso y sin saber qué hacer cuando el Sr. Morales le incitó a pelear. Dijo que nunca antes le habían hecho tal invitación.<sup>30</sup>

En cuanto a este aspecto, nuevamente, el TPI tuvo ante sí versiones diametralmente opuestas en torno a lo sucedido entre el Sr. González y el Sr. Morales. Sin embargo, le asignó credibilidad al Apelado. Siendo el juzgador de dicho foro quien pudo presenciar los testimonios y percibir el “demeanor” de ambos testigos, somos del criterio que no nos corresponde sustituir nuestro criterio por el suyo a base de una mera lectura de la transcripción. Nada nos mueve a

---

<sup>26</sup> Véase, pág. 102 de la Transcripción de la Prueba Oral.

<sup>27</sup> Véase, pág. 104 de la Transcripción de la Prueba Oral.

<sup>28</sup> Véase, pág. 105 de la Transcripción de la Prueba Oral.

<sup>29</sup> Véase, pág. 112 de la Transcripción de la Prueba Oral.

<sup>30</sup> Véase, pág. 110 de la Transcripción de la Prueba Oral.

desviarnos de la norma usual que nos exhorta a mostrarle deferencia a la adjudicación de credibilidad efectuada por el TPI.

Consta que el Sr. Gonzalez declaró sobre los incidentes en los que el Sr. Morales le maltrató, profiriéndole palabras soeces, criticando su desempeño laboral de forma inadecuada e, incluso, hasta llegar al punto de una incitación que pudo haber redundado en un altercado físico. El Apelado a su vez describió los efectos devastadores que ello tuvo sobre su autoestima, su estado emocional y también su estado físico, pues no solo perdió sueño y tuvo migrañas, sino que se sumió en un estado de intranquilidad y depresión. Incluso, sintió temor. En fin, al adjudicar credibilidad y encontrar probados dichos hechos, correctamente el TPI identificó que ello constituía una causa de acción por actos torticeros en contra de La Ruca y el Sr. Morales, causa que es, a su vez, independiente y originada en un acto separado al despido. No erró el TPI en conceder una indemnización por dichos daños.

Ahora bien, La Ruca también alega que la suma como tal que se concedió por dicho concepto es excesiva. Señala que el TPI no efectuó el ejercicio de detallar cómo arribó al cómputo de la suma concedida. Si bien es correcto que el foro primario no pormenorizó la forma en que calculó la referida indemnización, lo primordial en estos casos es que la suma sea razonable. Adviértase que el ejercicio de valoración de daños siempre incluirá cierto grado de especulación y elementos subjetivos. Tampoco la Apelante nos pone en posición de alterar dicha cuantía, pues no cita jurisprudencia alguna que establezca que la suma procedente era una inferior. Por considerar que la suma concedida no resulta en una cuantía irrazonable<sup>31</sup>, no procede modificarla.

---

<sup>31</sup> Si bien son casos de hostigamiento sexual, por tratarse de situaciones en las que surgió un ambiente hostil véase lo resuelto en los casos: *Albino Agosto v. Martínez*, 171 DPR 457 (2007) y *Polanco Rodríguez v. Reyes Riverol*, KLAN20081743.

Antes de abordar el resto de los señalamientos, entendemos que en esta coyuntura es preciso aclarar que si bien la Ley Núm. 379, *supra*, establece que, ante la inobservancia de ciertas de sus disposiciones, el patrono vendrá obligado a efectuar pagos a favor del empleado, ello de por sí no implica que esas sumas sean de igual naturaleza a las indemnizaciones concedidas en casos de daños. Nótese que, el Tribunal Supremo ha pronunciado que la ley fija un límite a la jornada laboral y “para que tal límite sea en realidad efectivo dispone que si se trabaja en exceso del límite se compensarán doblemente los servicios rendidos. *Es en verdad una penalidad. Es la forma que la ley tiene para obligar al cumplimiento de su mandato*”. (Énfasis suplido.) *Municipio de San Lorenzo v. Tribl. Superior*, 86 DPR 205, 210 (1962). Entendemos que, a raíz de ello, el ejercicio sobre valoración dispuesto en casos como *Santiago Montañez v. Fresenius Medical Care, et al.*, no aplica al calcular este tipo de penalidad.

Aclarado ello, analizamos el cuestionamiento de La Ruca sobre el cómputo y la concesión de las horas extras que reclamó el Apelado. En cuanto a este asunto, es menester puntualizar que, al declarar en el Juicio, el Sr. Gonzalez afirmó que ponchaba, pero que no recibió copias de las hojas. Asimismo, el Sr. Morales declaró que los empleados debían ponchar su hora de entrada y salida y que, se suponía que era a base de esas hojas de ponche que se hacía el cómputo al final de la semana o de la quincena para saber qué pagarles.<sup>32</sup> Ahora bien, ante el Juez se afirmó que dichas hojas no se produjeron durante el litigio:

Juez: Y la... y la... y la evidencia de la hora que entró y la hora que salió que está reclamando el licen...  
Lic. Corona: Eso no estaba dentro de... del expediente, pues no se le proveyó, pero eso ya se litigó. Si yo no lo tengo, no lo puedo producir.<sup>33</sup>

<sup>32</sup> Véase, pág. 50 de la Transcripción de la Prueba Oral.

<sup>33</sup> Véase, pág. 26 de la Transcripción de la Prueba Oral.

Lo que sí se presentó fue el testimonio del Apelado quien, según ya reseñamos, reiteró que, diariamente, laboraba entre 2 a 5 horas extras, los cinco días de la semana, a veces seis y que éstas se le adeudaban. Indicó que las horas extra se las pagaron como horas regulares. Expresó que las horas extra de octubre a diciembre nunca se las pagaron y que, a la fecha de su despido, el pago de horas extras que recibió fue por las que trabajó de mediados de diciembre hasta abril.<sup>34</sup>

La Ley Núm. 379, *supra*, dispone que, “[s]erá obligación de todo patrono hacer, guardar, y conservar las nóminas de pago de las personas empleadas por él, con expresión de los salarios devengados y de las horas regulares y horas extras trabajadas”. 29 LPRA sec. 284. Es evidente que esos documentos son cruciales para la adjudicación de este tipo de reclamación. Ciertamente, cuando no se producen esos documentos, no solo se suscita una situación que puede crear una desventaja para el empleado, sino que, a su vez, se limita la precisión del remedio que puede conceder el tribunal, pues se dificulta la labor de hacer un cálculo fiel y exacto de las horas extras trabajadas. Ahora bien, no advertimos que el texto de este artículo le imponga al patrono el pago de una penalidad por el incumplimiento de este deber. Así pues, entendemos que procede eliminar la partida de \$2,000 que concedió el TPI por dicho concepto.

Lo que la ley sí dispone es el resarcimiento a tiempo doble de las horas extras no compensadas más una suma igual por concepto de liquidación de daños y perjuicios, además de las costas, gastos y honorarios de abogados del procedimiento. Como surge del estado de Derecho antes reseñado, en casos como éste, una vez el empleado presenta prueba suficiente sobre las horas trabajadas en exceso de su jornada laboral usual, le corresponde al patrono entonces presentar prueba en torno a la cantidad exacta de trabajo de trabajo

---

<sup>34</sup> Véase, pág. 100 de la Transcripción de la Prueba Oral.

o aquella evidencia que pueda controvertir la ya ofrecida por el empleado. En este caso el TPI entendió probadas las horas extras que trabajó el Apelado. Sin embargo, La Ruca falló en presentar las hojas que hubiesen reflejado el horario específico que trabajó el Sr. González. Así las cosas, como lo indica la normativa jurisprudencial, el foro primario podía conceder daños y perjuicios, aun cuando fuese un resultado solo aproximado. La suma que se concedió al Apelado, fue un resultado aproximado basado en prueba desfilada, aquilatada y creída. No hallamos que sea una cuantía irrazonable ni que el foro primario se excediera en la discreción ejercitada. Por lo que no procede nuestra intervención.<sup>35</sup>

La otra partida concedida al Apelado fue por la falta de tomar el periodo completo de alimentos. Éste describió que no tomaba la hora de almuerzo sino que, como máximo, tomaba 25 minutos, pues cuando había mucha clientela tenía que entrar obligatoriamente e, incluso, que “había veces que ponchaba el *brake* y seguía trabajando por órdenes del gerencial”.<sup>36</sup> Expresó que siempre trabajó cinco o cinco horas y media y así se tomaba de cinco a veinticinco minutos de descanso.<sup>37</sup> A tenor de lo dispuesto en la Ley Núm. 379, *supra*, tampoco encontramos que errase el TPI al imponer la penalidad por el incumplimiento del patrono de velar porque el Apelado disfrutase de su hora de almuerzo.

La última cuantía que cuestiona La Ruca es la concesión de los honorarios por temeridad. Sabido es que la imposición del pago de honorarios de abogado persigue la finalidad de “sancionar al litigante

---

<sup>35</sup> “En *Sierra v. Eastern Sugar Associates*, 71 D.P.R. 888 (1950), dispone del planteamiento sobre la adecuación de la prueba para establecer las horas adicionales trabajadas. Los testimonios ofrecidos y la prueba documental demuestra que el querellante realizó trabajo por el cual no se le compensó y hay suficiente evidencia que demuestra la cuantía y extensión de la labor realizada que permiten la inferencia justa y razonable del tribunal recurrido. Por otro lado, no se ofreció prueba alguna para controvertir este aspecto de la reclamación, pues la parte demandada descansó más bien en que había transmitido instrucciones terminantes para que no se trabajara en exceso de la jornada legal. Aun si se tratara de un resultado aproximado, fue razonable la discreción ejercitada”. *Matías Rodríguez v. Adm. Programas Sociales*, 92 DPR 200, 206 (1962).

<sup>36</sup> Véase, pág. 99 de la Transcripción de la Prueba Oral.

<sup>37</sup> Véase, pág. 112 de la Transcripción de la Prueba Oral

perdidoso que por su temeridad, obstinación, contumacia e insistencia en una actitud frívola o desprovista de fundamento, obliga a la otra parte a asumir innecesariamente” las molestias y gastos de un pleito. *Quiñones v. San Rafael Estates, S.E.*, 143 DPR 756, 776-777 (1997). Es una sanción que descansa en la sana discreción del tribunal. *Torres Montalvo v. García Padilla*, 194 DPR 760, 790 (2016). Al contemplar el tracto procesal de este litigio vemos que La Ruca no produjo las hojas de ponchar; no probó tener un manual de normas que le entregase al Sr. González, así como tampoco probó la existencia de amonestación escrita alguna hecha a éste. Ante dicho cuadro, no hallamos que el TPI errara en el ejercicio de su discreción al conceder honorarios de abogado por temeridad.

En fin, en este caso La Ruca no descargó su carga probatoria de rebatir que el despido del Sr. Gonzalez fue injustificado. Además, se probaron los hechos torticeros a los que éste fue sujeto, los daños que sufrió y las compensaciones adicionales que se le adeudaban por la labor que rindió. Concluimos pues, que los errores señalados no se cometieron. Con la eliminación de la partida de \$2,000 que antes indicamos, procede confirmar el dictamen apelado.

#### **IV.**

Por los fundamentos aquí expuestos se modifica la Sentencia emitida por el Tribunal de Primera Instancia a los fines de eliminar la cuantía de \$2,000 concedida a modo de indemnización ante la falta de La Ruca de no conservar la nómina del Sr. González. Así modificada, se confirma la Sentencia.

Lo acuerda y manda el Tribunal y certifica la Secretaria del Tribunal.

Lcda. Lilia M. Oquendo Solís  
Secretaria del Tribunal de Apelaciones