ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE PONCE Y AIBONITO

VÍCTOR MELÉNDEZ COTTO Apelado v. JORGE L. SANTIAGO ROMÁN, HAPPY ANGELS JS, INC., ASEGURADORA XYZ Apelante	KLAN201700499	*Apelación* procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala de Coamo Caso Núm. B2CI201600193 Sobre: Despido Injustificado

Panel integrado por su presidente, el Juez Bermúdez Torres, la Juez Nieves Figueroa, la Jueza Soroeta Kodesh y el Juez Torres Ramírez. La Juez Nieves Figueroa no interviene.

Soroeta Kodesh, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 12 de diciembre de 2018.

Comparecen el Sr. Jorge L. Santiago Román (en adelante, el señor Santiago Román) y Happy Angel JS, Inc. (en conjunto, los apelantes) por medio de un recurso de apelación presentado el 7 de abril de 2017. Nos solicita que revisemos una *Sentencia* dictada el 24 de marzo de 2017 y notificada el 30 de marzo de 2017, por el Tribunal de Primera Instancia (en adelante, TPI), Sala de Coamo. Mediante el referido dictamen, el TPI declaró *Ha Lugar* la *Querella* sobre despido injustificado presentada en contra de los apelantes.

Por los fundamentos que expresamos a continuación, se confirma la *Sentencia* apelada.

I.

El 9 de marzo de 2016, el Sr. Víctor Meléndez Cotto (en adelante, el señor Meléndez Cotto o el apelado) incoó una *Querella* sobre despido injustificado en contra de la parte apelante al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada,

conocida como Ley de Indemnización por Despido Injustificado (en adelante, Ley Núm. 80), 29 LPRA sec. 185 *et seq.*[1], y bajo el procedimiento sumario establecido por la Ley Núm. 2 de 12 de octubre de 1961, según enmendada, 32 LPRA sec. 3118 *et seq.* (en adelante, Ley Núm. 2). En síntesis, alegó que laboró en el negocio querellado por espacio de veintiún (21) años, hasta que el 23 de febrero de 2016 fue despedido mediante vía telefónica sin justa causa. Al respecto, aseveró que dicha acción le causó la pérdida del ingreso familiar, así como daños y sufrimientos mentales tanto a él, como a su esposa. Debido a lo anterior, el señor Meléndez Cotto reclamó una indemnización ascendente a $25,809.96, así como $870.00 por concepto de vacaciones acumuladas, para un total de $26,679.96. Asimismo, solicitó una suma de $6,452.49 por concepto de honorarios de abogado.[2]

Por su parte, el 16 de marzo de 2016, la parte apelante instó una *Contestación a Querella*. Aceptó que el señor Meléndez Cotto trabajó por veintiún (21) años en el comercio dedicado a la compra de alimentos del Programa WIC, Happy Kids Center, pero que para Happy Angel JS, Inc., solo laboró desde octubre de 2009. Esbozó que el día de los hechos se suscitó una discusión vía telefónica entre el señor Meléndez Cotto y el señor Santiago Román, en la cual hubo un intercambio de palabras. Adujo que, tras la referida llamada, el señor Meléndez Cotto le profirió ciertas palabras obscenas a su jefe y sacó a los clientes del establecimiento con la intención de cerrarlo. Acentuó que lo anterior fue la causa por la cual la relación obrero-

---

[1] La Ley Núm. 80 fue enmendada mediante la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, a los efectos de eliminar la presunción de despido injustificado y la carga de la prueba sobre el patrono para refutar esa presunción. No obstante, la Ley Núm. 4-2017 dispone en su Art. 1.2 que su aplicación será prospectiva: "[l]os empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta Ley, continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente, según lo dispuesto expresamente en los Artículos de ésta." En el caso de autos, el señor Meléndez Cotto fue contratado y despedido por la parte apelante, previo a que entraran en vigor de las aludidas enmiendas.

[2] Sobre este particular, adujo que los honorarios de abogados constituían el 25% de la totalidad de la mesada.

patronal entre las partes de epígrafe llegó a su fin. Ante ello, solicitó al TPI que declarara *No Ha Lugar* la *Querella* presentada en su contra.[3]

Así las cosas, se celebró la vista en su fondo los días 17 de enero y 16 de marzo de 2017. El apelado presentó como prueba testifical su propio testimonio y el del Sr. Melvin Alvarado Ortiz. Por otro lado, la parte apelante presentó los testimonios de la Sra. Gloria Lebrón (en adelante, la señora Lebrón) y el señor Santiago Román. A continuación, exponemos un resumen de los testimonios vertidos durante el juicio.

1. Sr. Víctor Meléndez Cotto

El señor Meléndez Cotto testificó que laboró por veintiún (21) años en la empresa Happy Kids Center, compañía que se dedicaba a vender artículos bajo el programa WIC, como Gerente de tienda. Detalló que devengaba un sueldo de $7.25 la hora. Atestó que comenzó a laborar para dicha empresa en el 1995 con el antiguo dueño del local, el Sr. José Enrique Batista. Narró que, en el 2009, el señor Batista le vendió el negocio al señor Santiago Román y este último pasó a ser su nuevo jefe. Acentuó que cuando hubo el cambio de patrono, el señor Santiago Román se quedó con los mismos empleados. Relató que, en ese momento, no se le entregó ningún manual con normas nuevas con respecto a este nuevo patrono. Esbozó que, en un momento dado, le redujeron las horas de trabajo semanales de cuarenta (40) a treinta y dos (32), ya que a él le gustaba tomar un día libre a la semana. Ello así, ya que usualmente trabajaba un sábado sí y un sábado no.

El testigo añadió que, en septiembre de 2015, llegó a trabajar al negocio la señora Lebrón como su supervisora, situación que lo

[3] Con relación a los honorarios de abogado solicitados por el apelado, arguyó que de proceder dicho pago, estos no debían exceder el 15% de la mesada.

hizo sentir mal y "como que hostigado por la señora".[4] Puntualizó que la señora Lebrón se dedicó a verificar y acomodar los productos de la tienda, así como a verificar sus fechas de vencimiento. Enfatizó que nunca había sido suspendido por su patrono. Precisó que previamente le habían dado dos (2) memos, uno por firmar un documento sin autorización, y otro relacionado a unos días que faltó por enfermedad. No obstante, aseveró que la señora Lebrón, en calidad de supervisora, nunca le hizo algún memorando o alguna requisición por falta de trabajo. [5]

Sobre lo ocurrido el 23 de febrero de 2016, el señor Meléndez Cotto testificó que a eso de las 7:36 am, cuando se encontraba dentro del negocio, salió la señora Lebrón de la oficina, le entregó el teléfono y le dijo: "Víctor, Jorge". Acto seguido, se dirigió a la parte posterior del negocio porque había gente al frente y comenzó a hablar con su jefe. Destacó que en esa área se encontraba solo. Añadió que el señor Santiago Román le expresó en tono burlón: "ja, ja, ahora si es verdad que te vas a ir"; "ahora si es verdad que te vas a ir con la presión alta"; "¿tú sabes qué?, tú estás bota'o". Testificó que luego comenzó una discusión en la cual se hablaron "malo" mutuamente. Especificó que el señor Santiago Román le dijo: "…pendejo, ya no eres más trabajador mío", a lo que él le contestó: "no, más pendejo es usted". Luego, enganchó el teléfono, se montó en el carro y se fue. Mencionó que la señora Lebrón lo "mandó pa'l carajo". Expresó que, al momento de lo sucedido, había niños comprando en la tienda. También estaba su esposa, el Agente Melvin Alvarado Ortiz, Herminio y la señora Janet Velázquez.[6]

Además, el testigo declaró que, a raíz del despido, se sintió muy mal, toda vez que ese era su único sueldo y el sustento de su

---

[4] Véase, Transcripción de la Prueba Oral (en adelante, TPO) del 17 de enero de 2017, págs. 36, 40, 41, 46, 48-50 y 96.
[5] *Id.*, págs. 51 y 56.
[6] *Id.*, págs. 52, 55-57, 60. Herminio era el yerno del señor Meléndez Cotto.

familia. Explicó que posteriormente se fue a residir al estado de la Florida. Particularizó que desde el 2009, hasta el día de los hechos, trabajó por un espacio de (7) años con la corporación Happy Angels Kids. Aceptó que debido a lo acaecido el 23 de febrero de 2016, se radicaron ciertas querellas ante la Policía de Puerto Rico.[7]

2. Agente Melvin Alvarado Ortiz

El Agente Alvarado Ortiz manifestó que conocía al señor Meléndez Cotto por aproximadamente veinte (20) años y siempre como empleado del WIC. Expuso que el 23 de febrero de 2016, aproximadamente a las 8:00 am, se encontraba en el negocio Happy Kids cuando vio y escuchó al señor Meléndez Cotto decir por el teléfono: "ah ¿tú, como mi jefe, me vas a botar?"; "¿me vas a botar, yo que he estado aquí muchos años?"; "si me botaste pues está bien, no hay problema", luego enganchó el teléfono y se fue. Mencionó que en el negocio estaba Herminio, Janet Velázquez, el señor Meléndez Cotto con su esposa y la señora Lebrón. Indicó que no escuchó al señor Meléndez Cotto proferirle alguna mala palabra al señor Santiago Román, ni tampoco a la señora Lebrón. No pudo precisar las palabras que se dijeron por teléfono cuando el señor Meléndez Cotto estaba en la parte posterior de la tienda, sino cuando este ya salía de allí.[8]

3. Sra. Gloria Lebrón

Testificó que laboraba para la empresa TR Distributors, como supervisora de los negocios del señor Santiago Román, desde julio de 2014. Explicó que, para mayo de 2015, se destacó en el negocio Happy Kids en Coamo y lo encontró en pésimas condiciones. Al respecto, narró que no llevaban el inventario mínimo, había mercancía vencida en las góndolas, góndolas sucias y las ventas estaban "por el piso". Apuntaló que la persona encargada de dicha

---

[7] *Id.*, págs. 70, 72, 80.
[8] Véase, TPO del 16 de marzo de 2017, págs. 12, 19 y 24.

tienda era el señor Meléndez Cotto. Añadió que se reportó a laborar nuevamente en la mencionada tienda en febrero de 2016, por instrucciones del señor Santiago Román.

Igualmente, atestó que el día de los hechos llegó a las 7:00 am al negocio Happy Kids y le solicitó al señor Meléndez Cotto que le presentara los inventarios de la tienda, así como los cuadres semanales de las ventas, pero este se negó. Debido a lo anterior, llamó por teléfono al señor Santiago Román para narrarle lo sucedido y este requirió hablar con el señor Meléndez Cotto. Declaró que, durante la llamada, el señor Meléndez Cotto comenzó a gritar, hablar malo y le dijo al señor Santiago Román que era un ""mamao", pendejo, que bajara para Coamo". Esbozó que ello ocurrió con la tienda llena de personas, participantes del plan WIC y estudiantes. Especificó que el señor Meléndez Cotto tiró las llaves del negocio en el "*counter*" y empezó a sacar a las personas de la tienda mientras gritaba que esta "la iban a cerrar, que el dueño era un pillo, que él se iba a encargar de que la tienda la cerraran". Luego, le gritó a ella que "era una chota y una bochinchera". Narró que ese día se sintió amenazada y preocupada, por lo que llamó al señor Santiago Román tras lo sucedido y este decidió radicar una querella, pero luego la retiró. Afirmó que al momento del incidente habían alrededor de diez (10) estudiantes y cuatro (4) participantes del plan WIC dentro del negocio.[9]

4. <u>Sr. Jorge Luis Santiago Román</u>

Declaró que era comerciante y su negocio se basaba en brindarle los servicios a los participantes del WIC, proveyéndoles alimentos aprobados por dicho programa. Puntualizó que, en el 2009, adquirió la estructura donde ubicaba el antiguo negocio perteneciente al señor José A. Batista en Coamo, también

[9] *Id.*, págs. 29, 30-34, 44.

relacionado al WIC. Señaló que la transacción no incluyó la operación del negocio. Añadió que posteriormente solicitó los permisos de uso, licencias e hizo todos los arreglos para solicitarle al WIC una licencia de nuevo comerciante. Comenzó operaciones en mayo de 2009, fecha para la cual el señor Meléndez Cotto empezó a trabajar en su tienda. Atestó que la razón por la cual se le redujeron las horas de trabajo al señor Meléndez Cotto en un momento dado fue debido a que este le estaba cediendo los sábados a su yerno.[10]

El testigo también expresó que, desde mayo de 2015, notó ciertas irregularidades en su negocio, como, por ejemplo, errores en el inventario. El 23 de febrero de 2016, envió a la señora Lebrón a la tienda de Coamo para que verificara lo que estaba pasando. Atestó que ese día habló por teléfono con el señor Meléndez Cotto para expresarle sus preocupaciones de la tienda y para increparle sobre las mismas y este le contestó: "…tú eres un pendejo, tú eres un "mamao", vete al carajo, si tú eres hombrecito baja para Coamo, y te voy a joder la tienda y te voy a joder el negocio". Narró que la señora Lebrón le dijo que este sacó a los estudiantes y a los clientes que se encontraban en el negocio para afuera, y les dijo que este iba a cerrar. Relató que, a raíz de lo sucedido y luego de visitar la tienda, radicó una querella por amenaza en el cuartel de la Policía, aunque ulteriormente se desistió de la misma. Aseveró que no despidió al señor Meléndez Cotto en ningún momento, sino que este abandonó su empleo luego de que se le reclamara sobre la situación en el negocio.[11]

Una vez aquilatada la prueba testifical vertida en el juicio, el 28 de abril de 2017, el TPI dictó la *Sentencia* apelada en la que concluyó que el señor Meléndez Cotto fue despedido injustificadamente. Por ende, le impuso a la parte apelante el pago

---

[10] *Id.*, págs. 48, 53.
[11] *Id.*, págs. 56-57, 83.

de la mesada a favor del apelado, a contabilizarse desde diciembre de 1995 hasta el 23 de febrero de 2016. Sobre el particular, estableció que el salario del apelado era $7.25 la hora, trabajando treinta y dos (32) horas semanales.

De otra parte, el TPI declaró *Ha Lugar* la solicitud presentada por el señor Meléndez Cotto sobre la doctrina de patrono sucesor. Al respecto, el foro primario detalló que en el caso de autos surgía una continuación sustancial de la misma actividad de negocios y la utilización de la misma planta para las operaciones del mismo. Asimismo, concluyó lo que sigue a continuación:

> Sobre la prestación de servicios, surge que la prestación en este caso era de la venta de productos del programa WIC. Era lo que se hacía cuando el local pertenecía al Sr. Batista y fue lo que se hacía cuando el local fue comprado por la nueva entidad. No sabemos si se utilizó el mismo equipo ni el mismo inventario, pues del testimonio del demandante surgió que luego de la compraventa del edificio, hubo un cierre por un periodo corto de tiempo para trabajar con el inventario pero Happy Kids operó con la misma empleomanía en el mismo lugar. Aunque, surge de la evidencia traía por la parte demandada que la autorización o sello obtenido del Programa WIC como comerciante autorizado no puede ser vendido, cedido, traspasado o transferido. Aunque conocemos que en la tienda de Happy Kids vendían otras cosas y que cualquier persona podía ir a comprar. El hecho de que un comerciante o negocio tenga que solicitar cierta licencia para operar un negocio a su nombre o solicitar autorización para ello, no es óbice para que ese ente sea considerado patrono sucesor. Es por esta razón que declaramos Ha Lugar la solicitud de que hagamos una determinación de patrono sucesor.[12]

Inconformes con dicho resultado, los apelantes instaron el recurso de epígrafe en el que adujo la comisión del siguiente error:

> Erró el Tribunal de Primera Instancia al concluir que hubo un despido sin evaluar ni adjudicar los hechos que dan base al rompimiento de la relación obrero patronal en el presente caso.

Culminados los trámites de rigor relacionados a la transcripción de la prueba oral, el 10 de enero de 2018, el señor Meléndez Cotto presentó su *Alegato de la Parte Apelada*. Con el

---

[12] Véase, *Sentencia*, Anejo I del Apéndice del recurso de apelación, págs. 5-6.

beneficio de los escritos de las partes y la transcripción de la prueba oral, procedemos a exponer el derecho aplicable.

II.

A.

En Puerto Rico, existe una clara política pública protectora del empleo. Al tratarse de un asunto de tan alto interés público, el Estado, como parte de su política pública, aprobó la Ley Núm. 80, *supra*, en aras de proteger al obrero que ha sido injustificadamente privado de su empleo y al mismo tiempo desalentar a los patronos de incurrir en dicha práctica. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 379-380 (2011); *Vélez Cortés v. Baxter*, 179 DPR 455, 468-469 (2010).

A tales efectos, la Ley Núm. 80, *supra*, le garantiza a todo empleado que trabaje mediante remuneración de alguna clase y que sea contratado por tiempo indeterminado, una compensación por su patrono, además del sueldo devengado, en caso de ser despedido sin justa causa. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92, 108 (2011). El despido en la relación obrero laboral se define como la ruptura unilateral que hace el patrono, del contrato individual de trabajo celebrado con uno o varios trabajadores. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 907 n. 26 (2011); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.,* 155 DPR 364, 374 (2001).

Por otro lado, a pesar de que la Ley Núm. 80, *supra*, no define explícitamente el término justa causa, esta, junto a la jurisprudencia interpretativa, establece ciertas guías que delimitan el alcance de dicho término, brindando claridad en torno a si determinado despido convierte al empleado destituido en acreedor o no de la mesada. *Feliciano Martes v. Sheraton*, supra, a las págs. 380-381; *Jusino v. Walgreens,* 155 DPR 560, 571-574 (2001); *Narváez v. The Chase Manhattan Bank,* 120 DPR 731, 737 (1988).

Específicamente, el Artículo 2 de la Ley Núm. 80 expone una lista no taxativa de causas justificadas para el despido. 29 LPRA. sec. 185b. En torno a este particular, el referido Artículo dispone que será justa causa para el despido de un empleado lo siguiente:

> a. Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
>
> b. La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
>
> c. Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidas para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.
>
> [...]
>
> 29 LPRA sec. 185b.

En particular, los incisos (a) y (c) del antes citado Artículo 2 de la Ley Núm. 80, *supra,* se refieren a una conducta de carácter continuo. Si bien es cierto que "la desobediencia a las reglas y órdenes del patrono, son motivos justificados para despedir a un empleado", es menester recalcar que esa desobediencia debe ser de carácter reiterado. *Feliciano Martes v. Sheraton*, supra, a la pág. 381. Por esta razón, el incumplimiento con las reglas de personal del patrono podría ser causa de despido "siempre y cuando: (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". *Id.,* a las págs. 381-382.

Conforme a lo anterior, cabe señalar que nuestro ordenamiento laboral no favorece el despido como sanción a la primera falta. De ordinario, se observará si el obrero incurrió en un

patrón de conducta impropia o desordenada, o en violación reiterada de las reglas y normas de la empresa para la cual trabaja, a los fines de determinar si el despido fue injustificado. *Feliciano v. Sheraton*, supra, a las págs. 382-383; *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, supra, a las págs. 244-245. De esta manera, para que una falta o acto aislado dé lugar al despido del empleado por una primera ofensa, esta tiene que 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 v. Sheraton*, supra.

Por otro lado, la Ley Núm. 80, *supra*, establece una presunción a favor del empleado al obligar al patrono a presentar, en un proceso judicial, aquella prueba que establezca que hubo justa causa para el despido. Es decir, el peso de la prueba para establecer que un despido fue justificado recae en el patrono y el criterio, como en cualquier proceso civil, es el de preponderancia de la prueba. Corresponde a los tribunales determinar, después de considerar los hechos y circunstancias especiales de cada caso, si el despido de un obrero estuvo justificado o si fue caprichoso. Esto implica que la presunción que considera el despido como injustificado no cede a menos que ambas partes, empleado y patrono, diluciden esta controversia ante los tribunales. *Orsini García v. Srio. de Hacienda*, supra, a la pág. 656 n. 94.

De otra parte, el Artículo 1 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185a, establece que todo empleado despedido sin justa causa tiene derecho a recibir una mesada y el sueldo que dejó de devengar. La cuantía de la mesada dependerá del tiempo que el empleado ocupó su puesto y del sueldo que devengaba. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, supra, a la pág. 905. Es decir, el patrono que decida despedir a un empleado, sin responder a una causa justificada para ello, está obligado a pagarle una indemnización, como penalidad por

su actuación. Este tipo de indemnización, la cual sustituye la pérdida del empleo, busca compensar el daño causado al obrero por habérsele despojado de sus medios de subsistencia. También, la Ley Núm. 80, *supra*, contempla una indemnización progresiva que tiene doble objetivo: reconocer el tiempo dedicado por el obrero a la empresa y proveerle ayuda mientras encuentra un nuevo empleo. *Orsini García v. Srio. de Hacienda*, 177 DPR 596, 622 (2009).

Particularmente, el Artículo 1 de la Ley Núm. 80, *supra*, dispone lo siguiente:

> Todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, designado en lo sucesivo como el establecimiento, donde trabaje mediante remuneración de alguna clase contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido de su cargo sin que haya mediado una justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono en adición al sueldo que hubiere devengado:
>
> (a) El sueldo correspondiente a dos meses por concepto de indemnización, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; el sueldo correspondiente a tres (3) meses si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; **el sueldo correspondiente a seis (6) meses si el despido ocurre luego de los quince (15) años de servicio**;
>
> (b) **Una indemnización progresiva adicional** equivalente a una (1) semana por cada año de servicio, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; dos (2) semanas por cada año de servicio, si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; **tres (3) semanas por cada año de servicio, luego de haber completado quince (15) años o más de servicio**. (Énfasis nuestro).

Al efectuar el cómputo de la mesada se debe tomar como base el tipo de salario más alto devengado por el empleado dentro de los tres (3) años inmediatamente anteriores al momento de su despido. Art. 4 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185d.

B.

El Artículo 6 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185f, regula los deberes de los patronos cuando se traspasa un negocio en marcha. Un "negocio en marcha" se define como "aquel que se mantiene operando de forma continua y con la expectativa de seguir funcionando indefinidamente". *Adventist Health v. Mercado*, 171 DPR 255, 266 esc. 5 (2007). El mencionado Artículo 6 dispone como reza a continuación:

> En el caso del traspaso de un negocio en marcha, si el nuevo adquirente continúa utilizando los servicios de los empleados que estaban trabajando con el anterior dueño, se les acreditará a éstos el tiempo que lleven trabajando en el negocio bajo anteriores dueños. En caso de que el nuevo adquirente opte por no continuar con los servicios de todos o algunos de los empleados y no advenga en su consecuencia patrono de éstos el anterior patrono responderá por la indemnización provista por las secs. 185a a 185m de este título el comprador deberá retener la cantidad correspondiente del precio de venta convenido respecto al negocio. En caso de que los despida sin justa causa después del traspaso, el nuevo dueño responderá por cualquier beneficio que bajo las secs. 185a a 185m de este título pueda tener el empleado que quede cesante, estableciéndose además un gravamen sobre el negocio vendido para responder del monto de la reclamación. 29 LPRA sec. 185f.

Véase, además, *Víctor Roldán Flores v. M. Cuebas et al.*, 199 DPR 664, 680-681 (2018); *Piñeiro v. Int'l Air Serv*, 140 DPR 343, 349 (1996).

Por otra parte, la doctrina del patrono sucesor aplica cuando hay una venta, transferencia de activos o reorganización de un negocio. Ello, siempre que haya una similaridad fundamental en la operación y continuidad en la identidad de la empresa, antes y después del cambio. *Adventist Health v. Mercado*, supra, a las págs. 266-267; *Rodríguez v. Urban Brands*, 167 DPR 509, 515-516 (2006). En *Adventist Health v. Mercado*, supra, a la pág. 267, el Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió que, para determinar la existencia de la similaridad y continuidad, se deben considerar los siguientes factores:

> (1) la existencia de una continuación sustancial de la misma actividad de negocios;
> (2) la utilización de la misma planta para las operaciones;
> (3) el empleo de la misma o sustancialmente la misma fuerza obrera;
> (4) la conservación del mismo personal de supervisión;
> (5) la utilización del mismo equipo y maquinaria, y el empleo de los mismos métodos de producción;
> (6) la producción de los mismos productos y la prestación de los mismos servicios;
> (7) la retención del mismo nombre; y
> (8) la operación del negocio durante el período de transición.

Conforme a [e]sta [doctrina] [...], se estima que el nuevo patrono asumirá las obligaciones pertinentes contraídas por el [patrono] anterior". *Rodríguez v. Urban Brands*, supra, a la pág. 515. Así pues, los tribunales primero deben identificar la existencia de una obligación laboral o un acto ilegal imputable al patrono anterior. Establecido lo anterior, se debe analizar si en efecto aplica la mencionada doctrina de patrono sucesor.

C.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha puntualizado reiteradamente que los tribunales apelativos no debemos intervenir con la apreciación de la prueba, la adjudicación de credibilidad o las determinaciones de hechos de los tribunales de primera instancia. *E.L.A. v. S.L.G. Negrón-Rodríguez*, 184 DPR 464, 486 (2012); *Serrano Muñoz v. Auxilio Mutuo*, 171 DPR 717, 741 (2007).

La Regla 42.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V R. 42.2, expresamente dispone que las determinaciones de hechos de los tribunales de instancia basadas en testimonio oral, no se dejarán sin efecto a menos que sean claramente erróneas y que se debe dar consideración a la oportunidad que tuvo el tribunal sentenciador para juzgar la credibilidad de los testigos. Esta deferencia hacia el foro primario responde al hecho de que el juez sentenciador es el que tiene la oportunidad de recibir y apreciar toda la prueba oral

presentada, de escuchar la declaración de los testigos y evaluar su "*demeanor*" y confiabilidad. *Suárez Cáceres v. Com. Estatal Elecciones*, 176 DPR 31, 67 (2009); *López v. Dr. Cañizares*, 163 DPR 119, 135 (2004).

El juez ante quien declaran los testigos es quien tiene la oportunidad de verlos y observar su manera de declarar, apreciar sus gestos, titubeos, contradicciones y todo su comportamiento mientras declaran; factores que van formando gradualmente en su conciencia la convicción en cuanto a si dicen la verdad. *Suárez Cáceres v. Com. Estatal Elecciones*, supra, a la pág. 68. Así, le compete al foro apelado la tarea de aquilatar la prueba testifical que ofrecen las partes y dirimir su credibilidad. *González Hernández v. González Hernández,* 181 DPR 746, 776-777 (2011); *Sepúlveda v. Depto. de Salud*, 145 DPR 560, 573 (1998).

Ahora bien, la doctrina de deferencia judicial no es de carácter absoluto, pues la misma debe ceder ante las posibles injusticias que puedan acarrear unas determinaciones de hechos que no estén sustentadas por la prueba desfilada ante el foro primario. *Pueblo v Irizarry,* 156 DPR 780, 797-798 (2002). Así, como foro apelativo, podemos intervenir con la apreciación de la prueba oral que haga el Tribunal de Primera Instancia, cuando este actúe con pasión, prejuicio o parcialidad, o incurra en un error manifiesto al aquilatarla. *González Hernández v. González Hernández*, supra*; Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, supra, a la pág. 915; *Meléndez v. Caribbean Int'l. News*, 151 DPR 649, 664 (2000).

Además, se podrá intervenir cuando la apreciación de la prueba no represente el balance más racional, justiciero y jurídico de la totalidad de la prueba y cuando la apreciación de la misma se distancia "de la realidad fáctica o ésta [es] inherentemente imposible o increíble". *González Hernández v. González Hernández*, supra, a la pág. 777; *Pueblo v. Santiago et al.*, 176 DPR 133, 148 (2009). Se

exceptúan de la regla de deferencia las determinaciones de hechos que se apoyan exclusivamente en prueba documental o pericial, ya que los tribunales apelativos están en idéntica posición que el tribunal inferior al examinar ese tipo de prueba. *González Hernández v. González Hernández*, supra.

En síntesis, si no percibimos que el Tribunal de Primera Instancia haya cometido un error manifiesto en la aplicación del derecho, que haya indicios de pasión, prejuicio o parcialidad en la apreciación de la prueba, no nos corresponde sustituir su juicio por nuestras apreciaciones, basadas en un examen del expediente del caso, excepto si luego de realizar un balance racional, justiciero y jurídico de la totalidad de la prueba y de los documentos que obran en autos, llegamos a unas conclusiones distintas a las del Tribunal de Primera Instancia. *González Hernández v. González Hernández*, supra. Por esta razón, nuestra intervención con la evaluación de la prueba testifical realizada por el TPI solamente procederá en los casos en los que el análisis integral de dicha evidencia nos cause una insatisfacción o una intranquilidad de conciencia a tal extremo que se estremezca nuestro sentido básico de justicia. *González Hernández v. González Hernández,* supra.

De conformidad con la discusión doctrinal anteriormente esbozada, procedemos a resolver la controversia que nos ocupa.

III.

En el recurso que nos ocupa, la parte apelante planteó que incidió el foro primario al dictaminar que el apelado fue despedido sin justa causa e imponer el pago de la mesada. A su entender, con la prueba sometida ante el foro sentenciador, se logró probar que el apelado no fue despedido, sino que este abandonó su empleo. En la alternativa, arguyó que, si este Tribunal sostiene la determinación del despido, corresponde evaluar las expresiones vertidas por el

apelado el día de los hechos, las cuales demuestran que el aludido despido no fue arbitrario, ni caprichoso.

De entrada, analizaremos si, en efecto, el apelado fue despedido el 23 de febrero de 2016 vía telefónica, tal y como lo determinó el TPI. A tales efectos, cabe destacar que en el presente caso la única prueba con la que contamos como foro revisor se compone de los siguientes testimonios, previamente resumidos: el señor Meléndez Cotto, el Agente Alvarado Ortiz, la señora Lebrón y el señor Santiago Román. Lo anterior, toda vez que no hubo una carta de despido *per se*, ni un expediente laboral al cual remitirnos.

Aclarado lo anterior, lo cierto es que la referida prueba testifical demostró que el día de los hechos hubo un altercado vía telefónica entre el señor Santiago Román y el señor Meléndez Cotto. A tales efectos, las siguientes determinaciones de hechos del TPI merecen ser destacadas:

> 26. La Sra. Gloria Lebrón llegó a la tienda de Happy Kids el 23 de febrero de 2016.
>
> 27. Durante esa mañana de 23 de febrero de 2016, el demandante mantuvo una conversación telefónica con el demandado.
>
> 28. En la conversación telefónica el demandado le justificó al demandante la presencia de la señora Lebrón en el negocio.
>
> 29. El demandado despidió al demandante mediante llamada telefónica.
>
> 30. Al momento de terminar la llamada telefónica, las partes estaban alteradas.
>
> 31. Posterior a esa llamada telefónica, el demandante se marchó de la tienda.
>
> 32. El demandante devengaba $7.25 la hora.[13]

Ante esta situación particular, resulta menester puntualizar que en nuestro ordenamiento jurídico impera una norma de deferencia judicial bajo la cual, únicamente a manera de excepción,

---

[13] Véase, *Sentencia*, Anejo I del Apéndice del recurso de apelación, págs. 26-32.

podemos descartar las determinaciones de hechos y la adjudicación de credibilidad hechas por el juzgador. Aunque reconocemos que dicha deferencia puede ceder bajo ciertas circunstancias, ello no ocurre en el presente caso. Veamos.

En el recurso que nos ocupa, la parte apelante se circunscribe a argumentar faltas, que, a su juicio, justificaban el despido del apelado. Particularmente, argumentó que bajo la gerencia del apelado su negocio tuvo una baja en las ventas y problemas con el control del inventario. Asimismo, destacó que este demostró insubordinación en el trabajo al no acatar ni seguir las instrucciones que le impartió la señora Lebrón cuando visitó el negocio. De lo anterior puede inferirse que este aceptó que hubo un despido, y que el mismo fue como consecuencia de la actitud intolerable desplegada por el apelado. A tales efectos, durante el transcurso del juicio en su fondo, la parte apelante pasó prueba sobre lo que a su entender era un desempeño ineficiente del apelado. Ello, en aras de justificar la presencia de la señora Lebrón en la tienda el día de los hechos. Igualmente, aseveró que la negativa del apelado a seguir instrucciones constituía justa causa para su despido. Añadió que el testimonio del Agente Alvarado Ortiz sobre que escuchó al apelado cuestionar su despido mientras hablaba por teléfono, no es suficiente para probar que en efecto este fue despedido.

Luego de examinar minuciosamente cada testimonio vertido en el juicio en su fondo, prestándole especial atención al de la señora Lebrón y al del Agente Alvarado Ortiz, notamos declaraciones contradictorias e inconsistentes entre sí. También hubo versiones encontradas en cuanto a lo que realmente sucedió el día de los hechos en cuestión.

Sin embargo, enfatizamos que el foro primario evaluó los testimonios ofrecidos durante el juicio y no les otorgó credibilidad a las declaraciones de los testigos de la parte apelante. A su vez, surge

de las determinaciones de hechos plasmadas por el foro *a quo* en la *Sentencia* apelada, que el TPI evaluó los testimonios ofrecidos en el juicio en su fondo por los testigos del apelado, particularmente al del Agente Alvarado Ortiz, y le merecieron credibilidad. Así pues, determinó que este fue despedido sin justa causa y dictaminó que procedía el pago de la mesada. Por tal razón, el TPI no consideró los hechos acaecidos luego de culminada la llamada telefónica en controversia como razones para justificar la terminación del empleo del apelado. Nos parece adecuado dicho proceder del foro primario.

En apretada síntesis, colegimos que la parte apelante no nos ha puesto en posición de revocar el dictamen apelado. Recuérdese que la Regla 110 de Evidencia, 32 LPRA Ap. VI R. 110, establece los principios por los cuales deberá regirse el juzgador o la juzgadora de hechos al momento de evaluar la evidencia presentada ante sí y de establecer qué hechos han quedado debidamente probados. En lo aquí pertinente, la Regla 110, *supra*, expone los siguientes principios:

> (a) El peso de la prueba recae sobre la parte que resultaría vencida de no presentarse evidencia por alguna de las partes.
>
> (b) La obligación de presentar evidencia primeramente recae sobre la parte que sostiene la afirmativa en el asunto en controversia.
>
> (c) […]
>
> **(d) La evidencia directa de una persona testigo que merezca entero crédito es prueba suficiente de cualquier hecho, salvo que otra cosa se disponga por ley.**
>
> (e) […]
>
> **(f) En los casos civiles, la decisión de la juzgadora o del juzgador se hará mediante la preponderancia de la prueba a base de criterios de probabilidad, a menos que exista disposición al contrario**. […].
> (Énfasis nuestro).

En virtud de lo antes discutido, debemos ceñirnos a la norma que establece que los tribunales apelativos, en ausencia de error,

pasión, prejuicio o parcialidad, no deben intervenir con las determinaciones de hechos, apreciación de la prueba y las adjudicaciones de credibilidad realizadas por los Tribunales de Primera Instancia. En vista de que la parte apelante falló al tratar de demostrar que el TPI erró en su apreciación de la prueba o que actuó con prejuicio, pasión o parcialidad al emitir la determinación apelada, estamos impedidos de sustituir el criterio de un juzgador que tuvo la oportunidad en primera instancia de ver e interpretar el *demeanor* de los testigos, por el nuestro. *Cfr. González Hernández v. González Hernández*, supra. Por lo tanto, procede que confirmemos la *Sentencia* apelada en su totalidad.

Dado a que el apelado fue despedido sin justa causa, este tiene derecho a recibir el pago de la mesada que dispone la Ley Núm. 80, *supra*. Igualmente, procede a su favor un pago no menor del 15% del total de la compensación o $100, la cantidad que fuera mayor, por concepto de honorarios de abogado. Véase, *López Vicil v. ITT Intermedia*, Inc., 142 DPR 857 (1997); *Hernández Maldonado v. Taco Maker*, 181 DPR 281 (2011).[14]

IV.

En mérito de todos los fundamentos antes expresados, se confirma la *Sentencia* apelada.

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

[14] En el presente caso, no consta del dictamen apelado, ni surge del expediente justificación alguna para conceder un porciento mayor de honorarios al límite establecido por nuestro ordenamiento jurídico.