

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
REGIÓN JUDICIAL DE PONCE<sup>1</sup>  
PANEL X

ARCILIO FLORES SALOMÉ

Apelado

v.

LUIS A. IRIZARRY  
RODRÍGUEZ

Apelante

KLAN201800300

CONSOLIDADO  
CON

KLAN201800368

*Apelación*

procedente del  
Tribunal de Primera  
Instancia, Sala  
Superior de Ponce

Caso Núm.:  
J PE2011-0860

Sobre:  
Despido Injustificado

Panel integrado por su presidenta, la Juez Brignoni Mártir, el Juez Torres Ramírez y Juez Ramírez Nazario<sup>2</sup>.

Brignoni Mártir, Juez Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 26 de julio de 2019.

El 21 de marzo de 2018, el señor Luis Irizarry Rodriguez, la señora Elba Luz Alcover Nieves y Cinko Corp. (el matrimonio Irizarry-Alcover o los Apelantes) presentaron ante nos el *recurso de Apelación (KLAN201800300)*. En el mismo, nos solicitan la revocación de la Sentencia dictada el 15 de febrero de 2018, notificada el día 21 de ese mismo mes y año por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Ponce (TPI). Mediante el aludido dictamen, el foro primario declaró *Sin Lugar la Demanda* contra el matrimonio Irizarry - Alcover, *Ha Lugar* la reclamación de despido injustificado instada contra Cinko, Corp. y *No Ha Lugar* la causa de acción de discrimen también instada contra Cinko Corp.

Por su parte, el 6 de abril de 2018, el señor Arcilio Flores Salomé (señor Flores Salomé), la señora Lourdes Ortiz y la sociedad legal de gananciales compuesta por ambos (matrimonio Flores – Ortiz) presentaron también un *recurso de Apelación (KLAN201800368)* sobre la misma *Sentencia* apelada. Así pues, el 19 de abril de 2018, emitimos una *Resolución* decretando la consolidación de ambos recursos.

<sup>1</sup> Mediante Orden Administrativa TA-2018-073 emitida el 4 de abril de 2018 se ordena la nivelación de los recursos apelativos asignados a los paneles.

<sup>2</sup> Mediante Orden Administrativa TA-2019-127 emitida el 11 de junio de 2019, se asigna al Juez Ramírez Nazario en sustitución de la Juez Gómez Córdova.

Luego de examinada la transcripción de la prueba oral así como los alegatos de las partes, modificamos la Sentencia apelada.

-|-

El 23 de diciembre de 2011, el matrimonio Flores – Ortiz instó *Demanda* al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la Ley de Indemnización por Despido Injustificado, 29 LPRA sec. 185 *et seq.* y de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, conocida como la Ley contra el Discrimen en el Empleo, 29 LPRA sec. 146, contra el matrimonio Irizarry – Alcover, Luis Alberto Aguilera Montalvo, Oriental Bank, entre otros. En ésta, se alegó que en el mes de febrero del 1981 el señor Flores comenzó a trabajar para el señor Aguilera en Lydia's Restaurant, un establecimiento comercial ubicado en el Centro Comercial Los Caobos en Ponce. Indicó que desde ese entonces progresó en su empleo hasta ocupar el puesto de gerente. Alegó que su sueldo mayor fue \$400.00 semanales más beneficios por bono de navidad y vacaciones. Adujo que el 28 de septiembre de 2011 el señor Aguilera vendió el negocio Lydia's Restaurant al señor Luis Irizarry, quien continuó operándolo a partir de esa fecha y retuvo los empleados permanentes. El señor Flores adujo que el 16 de noviembre de 2011 se presentó a trabajar y se le convocó una reunión con la presencia de ocho (8) empleados y seis (6) empleados nuevos contratados por el matrimonio Irizarry – Alcover. Añadió que como resultado de la reunión se citó a los empleados para trabajar el 17 de noviembre de 2011 a las 6:00 de la tarde. El señor Flores alegó que compareció a pesar de estar afectado de salud. Adujo que, por esa razón, estando allí, tuvo que acudir al Dispensario de Salud donde lo atendieron y le ordenó descanso por (3) días. Añadió que a pesar de haberle informado lo anterior a la señora Irizarry, esta le recriminó y lo citó para una reunión el 19 de noviembre de 2011. El señor Flores alegó que, en esa reunión, la señora Irizarry le informó que trabajaría como mesero y que su sueldo sería \$3.80 la hora por 4 horas diarias durante cinco (5) días a la semana. Adujo que dicha oferta fue una degradación y que constituyó

un despido tácito. En vista de ello alegó que fue despedido de su empleo de forma caprichosa, ilegal e injustificadamente en violación a la Ley Núm. 80, *supra* y la Ley Núm. 100, *supra*. A su vez, el señor Flores reclamó una partida monetaria por los daños físicos, psicológicos y emocionales y el pago de honorarios de abogado. La demanda fue enmendada en cuatro (4) ocasiones. En la primera demanda enmendada en consideración a la contestación a la demanda original, el señor Flores añadió como parte codemandada a la corporación Cinko, Inc. h/n/c Lydia's Restaurant. Las partes presentaron contestación para cada una de las enmiendas a la demanda. En esencia, los codemandados negaron lo alegado en la demanda. Entre varias defensas afirmativas, adujeron que no despidieron al señor Flores, sino que fue él quien optó por abandonar su empleo. Plantearon además que la plaza de gerente no existía bajo el dueño anterior y que, de haber existido, como nuevos dueños tenían derecho a eliminarla. Negaron a su vez haber discriminado contra el señor Flores por razón de su edad.

Tras múltiples trámites procesales y la presentación del *Informe de Conferencia Preliminar entre Abogados*, en la *Conferencia con Antelación al Juicio* las partes estipularon que el señor Flores tenía 57 años al momento en que renunció a su empleo. Posteriormente, el 28 de junio de 2017 las partes presentaron Informe de *Conferencia Preliminar entre Abogados enmendado*, consignando nuevas estipulaciones de hecho y de admisibilidad documental:

1. Don Luis Alberto Aguilera Montalvo era dueño de varios locales comerciales radicados en el Centro Comercial Los Caobos de Ponce, Puerto Rico, en uno de los cuales operaba un negocio conocido como Lydia's Restaurant.
2. El 28 de septiembre de 2011, Aguilera Montalvo vendió dichas propiedades a los demandados Luis Antonio Irizarry y su esposa Alba Luz Alcover Nieves. De resultar declararse Ha Lugar la demanda bajo la ley 80 aplicaría la doctrina de patrono sucesor.
3. La inauguración del restaurante se celebró el jueves 17 de noviembre de 2011.
4. El último día de trabajo del demandante fue el 17 de noviembre de 2011.

5. El 19 de noviembre de 2011 el demandante se personó al Restaurant e hizo entrega del certificado médico del Dr. Jaime Ayala por el problema de la espalda.
6. Elba Luz Irizarry Alcover es la hija de Luis Irizarry y Elba Luz Alcover Nieves.
7. El demandante obtuvo los beneficios por desempleo, desde el mes de octubre de 2011 y subsiguientemente hasta el año 2012.
8. Ambas partes tienen capacidad para demandar y ser demandadas.
9. Que la parte demandada no cuenta con expediente personal del demandante.
10. Que, de proceder las reclamaciones de los demandantes, sería de aplicación la doctrina de patrono sucesor.

Así las cosas, se celebró *Vista en su Fondo* los días 7, 8 y 9 de noviembre de 2017. En esta testificaron cinco (5) testigos – Luis Alberto Aguilera Montalvo, Arcilio Flores Salomé, Doctor Félix Emilio Maldonado Santos, Lourdes Ortiz Martinez y Elba Liz Irizarry Alcover - y se presentó prueba documental.

Luego de aquilatada la prueba testifical y documental, el 15 de febrero de 2018, el TPI dictó *Sentencia* en la cual formuló las siguientes determinaciones de hecho:

1. El señor Arcilio Flores Salomé, en adelante el señor Flores o el demandante, nació el 1 de octubre de 1954, cursó hasta el 6to grado de escuela elemental, está casado con Doña Lourdes Ortiz, en adelante la señora Ortiz, con quien procreó 6 hijos.
2. El señor Flores comenzó a trabajar en Lydia's Restaurant en adelante el Restaurante, desde el 1981 como *bartender*. Para esa fecha la dueña del Restaurante era Doña Lydia Rentas Ruiz y Don Francisco Crespo Caraballo.
3. Para diciembre de 1999 el señor Flores asistía a Doña Lydia Rentas Ruiz en el Restaurante con las compras, realizaba el pago de las utilidades, trabajaba como *bartender* y como mozo.
4. El señor Luis A. Aguilera Montalvo, en adelante el señor Aguilera, compró el Restaurante el 6 de diciembre de 1999.

5. El Restaurante se encuentra ubicado en el Centro Comercial Los Caobos, Ponce, Puerto Rico; y ocupa tres locales de dicho Centro.

6. El señor Flores estaba a cargo del Restaurante desde que el Señor Aguilera lo adquirió.

7. El señor Flores se encargaba en el Restaurante de:

- a) Evaluar los empleados nuevos.
- b) Hacer las compras.
- c) Tramitar el pago de utilidades.
- d) Tramitar el pago de las patentes.
- e) Llevar la nómina al contable (señor Rafael Mariana).
- f) Mantener el orden en el restaurante.
- g) Supervisaba los empleados.
- h) Estaba a cargo de las actividades (Conferencias, Aniversarios, etc...)
- i) Hacer los depósitos en el Banco.
- j) Firmaba los cheques.
- k) Atendía los suplidores.
- l) Pagaba las facturas de los suplidores.
- m) Llamaba la atención a los empleados.
- n) Preparaba los turnos de los empleados.
- o) Abría y cerraba el negocio.

8. El señor Flores cobraba un sueldo y participaba de las propinas.

9. En el año 2003 el señor Aguilera les redujo a todos los empleados del Restaurante sus itinerarios a 20 horas semanales, aproximadamente.

10. El señor Flores recibió los beneficios del seguro por desempleo cuando el señor Aguilera le redujo el horario semanal a 20 horas.

11. El señor Flores solicitó y recibió los beneficios del seguro por desempleo por razón de la reducción de horas. En ese momento, el señor Flores no se sintió afectado emocionalmente porque sentía que procedía la reducción por

razones económicas y se les redujo a todos los empleados por igual.

12. Para septiembre de 2011, el señor Flores residía con su esposa y su hijo de nombre José David Flores Ortiz.

13. El 28 de septiembre de 2011, el señor Aguilera vendió el inmueble donde se encuentra ubicado el Restaurante, así como el inventario y los bienes muebles del negocio, a Don Luis Antonio Irizarry Rodríguez y Doña Elba Acover Nieves, en adelante los Irizarry, por la suma de \$375,000.00.

14. Los Irizarry tomaron dos préstamos. Uno por la suma de \$350,000.00 para la adquisición del Restaurante, y otro por la suma de \$150,000.00 para remodelar el local.

15. El producto de la venta se utilizó para pagar una línea de crédito a Oriental Bank, y otras deudas del señor Aguilera relacionadas con el negocio.

16. Como parte de la transacción de compraventa, se abrió una cuenta plica (escrow) para garantizar el pago de vacaciones y bono de navidad a los empleados del Restaurante.

17. El señor Aguilera no le proveyó a los señores Irizarry los expedientes de los empleados, ni las nóminas, ni documento alguno que identificara un desglose de las posiciones de cada empleado. Pero, les indicó que el señor Flores estaba a cargo de las operaciones.

18. El señor Aguilera reunió a los empleados y les entregó una carta.

19. Luego entraron el señor Luis Antonio Irizarry Rodriguez y Elbaliz Irizarry Alcover, hija del señor Luis Antonio Irizarry Rodriguez y denominada en adelante como la señora Elbaliz, y se presentaron como los nuevos dueños.

20. La señora Elbaliz solicitó las nóminas y las llaves (iban a cambiar cerraduras).

21. El 3 de octubre de 2011 cerró operaciones el Restaurante por remodelación.

22. El señor Flores recibió los beneficios de desempleo cuando cerró operaciones el Restaurante por remodelación.

23. Cinko, Corp. es una corporación con fines de lucro organizada bajo las leyes de Puerto Rico desde el 6 de octubre de 2011, en adelante Cinko.

24. Cinko se crea para administrar y operar haciendo negocios como Lydia's Restaurant.

25. La señora Elbaliz es la Secretaria y Tesorera de Cinko, COrp. desde el 17 de octubre de 2011.

26. Lydia's Restaurant es el nombre comercial bajo el cual Cinko opera el Restaurante.

27. Los servicios de energía eléctrica, internet y teléfono del Restaurante están registrado[s] a nombre de Cinko. Para el trimestre que terminó el 31 de diciembre de 2011 Cinko radicó la Planilla Trimestral Patronal de Contribución sobre Ingresos Retenida como patrono de los empleados que laboraban en el restaurante. El permiso de uso para operar el Restaurante fue expedido el 17 de noviembre de 2011 a favor de Cinko. La póliza de seguro obrero de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado que cubre a los empleados del Restaurante fue expedida a nombre de Cinko el 21 de noviembre de 2011. Además, Cinko es el tenedor de la Licencia de Rentas Internas para la venta de bebidas alcohólicas, expedida el 18 de noviembre de 2011.

28. El martes, 15 de noviembre de 2011 se terminó la remodelación de Restaurante.

29. El miércoles, 16 de noviembre de 2011 se convocaron a los empleados en el Restaurante. En la reunión estuvieron presentes la señora Mariana Muñoz, la señora Evelyn Torres, el Señor Juan Díaz, el señor Joel Sánchez (compadre del señor Flores), la señora Maritza

Ramos, la señora Julitza Figueroa, el señor Manuel Garcia, la señora Carmen Rentas, el señor Flores, y otros 3 meseros nuevos de nombre Velarie, Angelie y Joy. Los empleados del Restaurante recibieron seminarios de descorche, servicio, sistema POS y manejo de las computadoras. También, se escogieron los chefs de cocina.

30. El miércoles, 16 de noviembre de 2011 se selló el piso del Restaurante.

31. El jueves, 17 de noviembre de 2011 se reinaguró el Restaurante. En horas de la mañana se preparó el local para la inauguración. Cerca de las 5:30 pm se retiró la señora Elbaliz para prepararse para recibir a los invitados.

32. EL señor Flores se quedó en el Restaurante moviendo unas mesas, y mientras lo hacía sintió un fuerte dolor de espalda.

33. A las 7:15 de la noche el señor Flores acudió al Centro IPA 405 – Ponce Advance Medical Group. El señor Flores se quejó de dolor en el hombro derecho y el pecho. Allí se le diagnosticó esquinco cervical, esquinco del hombro derecho y Costocondritis. El Dr. Jaime Ayala le autorizó regresar a trabajar el 21 de noviembre de 2017.

34. La inauguración del Restaurante comenzó cerca de las 7:00 pm y terminó alrededor de la 1:00 am.

35. El viernes, 18 de noviembre de 2011 el señor Juan Díaz llamó al señor Flores para preguntarle cómo se sentía porque la Señora Elbaliz estaba preocupada.

36. El sábado, 19 de noviembre de 2011, el señor Flores se presentó en el Restaurante a las 11:30 de la mañana. La Sra. Elbaliz lo atendió cerca de las 2:00 de la tarde. En esa reunión la Sra. Elbaliz le indica que sería mozo en el restaurante, y le iba a pagar \$3.80/hr más propinas. De no alcanzar \$7.25/hr al sumar las propinas, Lydia's Restaurant le completaría. También se le indicó que todos los empleados iban a trabajar de 15 a 20 horas semanales.



37. El comprobante de retención (Formulario 499R-2W-2PR) del señor Flores, correspondiente al año contributivo 2011 reporta la suma de \$15,600.00 devengados por concepto de sueldos. En dicho comprobante se informa \$0.00 por concepto de propinas.

38. Para el año 2011, el señor Aguilera pagaba al señor Flores \$400.00 semanales por 40 horas de trabajo.

39. Las responsabilidades que realizaba el señor Flores en el Restaurante serían llevadas a cabo por la Sra. Elbaliz.

40. El patrono del señor Flores con posterioridad a la adquisición del Restaurante por los Irizarry era Cinko.

41. Desde que comenzó Cinko no ha existido una posición de gerente *per se*.

42. La señora Elbaliz tenía a cargo:

- a. Cuadrar nóminas.
- b. Compras y suplidores.
- c. Renovar Permiso bombero.
- d. Supervisar empleados
- e. A cargo de las actividades.
- f. Itinerarios de empleados
- g. Firmaba en la cuenta del negocio.

43. El señor Flores se sintió degradado. Siendo el único sustento de la casa, pensaba que el cambio en ingreso no le daría para vivir.

44. El señor Flores rechazó la oferta de la señora Elbaliz y se retiró. La señora Elbaliz le solicitó que le pusiera su renuncia por escrito, a lo que el señor Flores contestó que se la haría llegar después; pero nunca lo hizo.

45. Después que se quedó sin trabajo el señor Flores, poco a poco fue desmejorando su ánimo.

46. Como resultado de su renuncia, el señor Flores comenzó a tener problemas de salud mental, no dormía, no comía bien, no se afeitaba, perdió todo interés, su núcleo familiar se desplomó, sentía que no quería vivir, se le cayó la casa encima, pensó en suicidarse, se sentía deprimido, desesperado, presionado y

preocupado de cómo iba a pagar las deudas. Esto lo llevó a buscar ayuda psicológica.

47. El señor Flores fue atendido por el Dr. Félix Emilio Santos. El Dr. Santos lo diagnosticó con depresión mayor única severa sin rasgos psicóticos.

48. El Dr. Santos recetó al señor Flores Prosac 20 mg, Clonazepan, Dalmane, entre otros.

49. La ansiedad y depresión del señor Flores afectó su relación matrimonial provocándole retardación en la eyaculación y falta de libido.

50. Para el mes de noviembre de 2011 el señor Flores llegó a un acuerdo transaccional como parte de un proceso judicial de mala práctica de la medicina.

51. La señora Ortiz se sintió nerviosa, frustrada, preocupada. El señor Flores era el único ingreso y ella vio un cambio en él. No se estaba comportando como él era. Él estaba triste, pensativo, explosivo y se aislaba. Se iba solo al patio a mirar estrellas. Casi no quería comer, dejó de afeitarse, no se recortaba y actuaba raro.

52. La señora Ortiz se sentía mal, nerviosa, estaba preocupada por el señor Flores.

53. El 4 de febrero de 2012 el Patrono le ofreció al señor Flores regresar a trabajar, sin hacer referencia a las condiciones de empleo del Señor Flores previo a la compra del Restaurante al señor Aguilera.

54. El señor Flores solicitó los beneficios del seguro social por incapacidad para el mes de febrero de 2012.

55. El señor Flores completó la solicitud de beneficios de la Administración del Seguro Social Federal por incapacidad el 17 de agosto de 2012. En su solicitud, el Señor Flores indicó que estaba inhabilitado para trabajar por su condición incapacitante desde el 28 de septiembre de 2011.

56. El salario más alto devengado por el señor Flores durante los últimos tres años, incluyendo propinas, previos a su renuncia fue de \$23, 656.00.

A tenor con las anteriores determinaciones de hechos, el foro primario declaró *Sin Lugar* la *Demanda* contra el matrimonio Irizarry - Alcover, *Ha Lugar* la reclamación de despido injustificado instada contra Cinko, Corp. y *No Ha Lugar* la causa de acción de discrimen instada contra Cinko Corp. El TPI determinó además, que el señor Flores trabajó como empleado de Lydia's Restaurant desde el año 1981 hasta el 17 de noviembre de 2011, para un total de 20 años y concluyó que la renuncia del señor Flores constituyó un despido constructivo, pues le quitaron las funciones operacionales que realizaba y le redujeron el sueldo sustancialmente sin justificación alguna. Finalmente, el TPI calculó la mesada del señor Flores en \$39,144.18.

El 5 de marzo de 2018, el matrimonio Irizarry – Alcover, Cinko Corp h/n/c Lydia's Restaurant, presentaron *Moción de Reconsideración y Solicitud de Determinaciones de Hechos Adicionales ante el TPI*, la cual fue declarada *No Ha Lugar* mediante *Resolución* notificada el 14 de marzo de ese año.

Inconformes con lo resuelto, el 21 de marzo de 2018, el matrimonio Irizarry – Alcover, Cinko Corp h/n/c Lydia's Restaurant presentaron el *recurso de Apelación KLAN201800300* en el cual aducen que el foro primario incurrió en los siguientes errores:

**Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al declarar sin lugar la Moción de Reconsideración y Solicitud de Determinaciones de Hecho Adicionales por el fundamento de que el pleito del título era uno sumario y por tanto no estaba sujeto a uno Moción de Reconsideración.**

**Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al declarar Con Lugar la causa de acción al amparo de la Ley 80 – 1976 en virtud de que desfiló prueba suficiente de que el patrono podía modificar las condiciones de trabajo del demandante en virtud de lo resuelto en el caso de *Figuroa***

**Rivera v. El Telar, Inc., 178 DPR 701, 724-725 (2010).**

**Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al declarar Con Lugar la causa de acción al amparo de la Ley 80-1976 cuando fue una determinación de hecho que el demandante estaba incapacitado para trabajar al momento de ocurrir el alegado despido constructivo.**

Por su parte, el 6 de abril de 2018, el matrimonio Ortiz – Flores presentó también el *recurso de Apelación* KLAN201800368 en el cual alegan que el foro primario incurrió en los siguientes errores:

**Erró el Honorable Tribunal de Instancia al declarar *No Ha Lugar* la causa de acción presentada contra lo codemandados Luis Antonio Irizarry, Elba Luz Alcover y la Sociedad Legal de Gananciales por ambos compuesta, y Ha Lugar la causa de acción únicamente contra la codemandada Cinko, Corp. a pesar de que los fundamentos legales esbozados en la Sentencia aplican a los compradores, esposos Irizarry – Alcover como patrono sucesor.**

**Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al computar la mesada correspondiente al demandante al determinar inadvertidamente en la página 13 de la sentencia, últimas dos líneas, que el demandante trabajó para Lydia's Restaurant un total de 20 años, a pesar de que trabajó desde el año 1981 hasta el 17 de noviembre de 2011, equivalente a 30 años.**

**Erró el Honorable Tribunal de Instancia al no conceder los honorarios de abogado.**

Tras haberse autorizado la presentación de la transcripción de la prueba oral, el 8 de junio de 2018, las partes presentaron *Moción Sometiendo Transcripción Estipulada*. Así las cosas, las partes presentaron sus alegatos suplementarios correspondientes, por lo que quedaron los recursos perfeccionados ante nuestra consideración. En vista de ello, resolvemos las controversias planteadas.

-II-

**a. Ley de Despido Injustificado**

En repetidas 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). Al reconocer la desigualdad que típicamente caracteriza la relación obrero-patronal y que la parte más débil es la persona empleada, existen estatutos cuyo propósito es “proteger el empleo” y regular el contrato de trabajo. *Íd.*, pág. 903. Así, sucede un despido cuando el patrono, de forma unilateral, opta por romper el contrato individual que celebró con una persona empleada. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 374 (2001). La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la Ley de Despido Injustificado, 29 LPRA sec. 185a *et seq.*, dispone que toda persona empleada que sea despedida sin justa causa tendrá derecho a recibir de su patrono el sueldo que devengaba más una indemnización. *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, 137 DPR 643, 649 (1994).

Por su pertinencia al caso de autos, el Artículo 1 de la Ley 80, de forma específica, dispone en lo pertinente a la mesada, 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 (2) 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). 29 LPRA sec. 185a.

El sueldo que se toma como base para el cómputo de la indemnización que dispone la Ley núm. 80, *supra*, comprende todo tipo de remuneración devengada por el empleado en virtud de los servicios prestados al patrono. *Beauchamp vs. Holsum Bakers of Puerto Rico*, 116

DPR 522 (1985). La indemnización se pagará tomando como base el tipo de salario devengado por el empleado dentro de los tres (3) meses inmediatamente anteriores al momento de su despido. Art.4 de la Ley Núm.80, *supra*, 29 LPRA sec. 185d.

#### 1. *Despido Constructivo*

La Ley Núm. 80, *supra*, no solo define el despido como la acción unilateral del patrono de cesantear al empleado, sino que comprende también aquellas acciones que lo inducen o fuerzan a renunciar. Esta modalidad es la que se conoce como despido constructivo. Esta modalidad de despido comprende actos voluntarios e injustificados de un patrono encaminados a obligar al empleado a dejar su empleo, cuando la única alternativa razonable que queda es abandonar el cargo. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co, supra*, pág. 908. Entre las acciones reconocidas que constituyen el despido constructivo están: imponerle o intentar imponerle condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, rebajarlo en categoría o someterlo a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra. 29 LPRA sec. 185 (e).

El Departamento del Trabajo, ente administrativo creado a los fines de alentar los intereses y el bienestar de los trabajadores de Puerto Rico, emitió el 21 de septiembre de 2000, la Guía Revisada para la Aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada (en adelante "la Guía"). En la misma se establecen los criterios que el foro adjudicador debe evaluar cuando se enfrenta a una controversia que versa sobre despido constructivo. Por su importancia citaremos *ad verbatim* varias de las medidas allí esbozadas:

[...] dos elementos básicos que tienen que estar presentes para que esa forma de despido ocurra, son los siguientes:

- 1) las acciones del patrono deben exhibir un nivel de seriedad considerable. Simples mal entendidos o situaciones antipáticas que no tienen el efecto de crearle al empleado un ambiente de trabajo que resulte intimidante, hostil y ofensivo no conlleva a un despido constructivo.

2) el empleado no debe tener disponible otra alternativa que no sea la renuncia para resolver la situación adversa que enfrenta en el trabajo. Si el empleado tiene disponible algún remedio que resulta razonable y que bajo condiciones normales se entiende que tiene la capacidad para resolver la situación existente, entonces, viene obligado a agotar el mismo antes de renunciar o de lo contrario, no podrá invocar la existencia de un despido constructivo.

a. *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, 178 DPR 701 (2010)

Según los hechos reseñados en este caso, El Telar, era una corporación con varias tiendas alrededor de todo Puerto Rico que se vio forzada a una reorganización. En consecuencia, El Telar tuvo que cerrar varias de sus tiendas, entre ellas, la de Guayama Mall, donde la señora Figueroa Rivera había trabajado por más de dieciocho (18) años. Como parte de la reorganización, el Telar realizó un estudio de antigüedad de los gerentes de la tienda, según lo requería la Ley Núm. 80, *supra*. Dicho estudio reveló que la gerente de Mayagüez era la de menos antigüedad, por lo que la despidió. Luego, el Telar cursó una misiva a la señora Figueroa Rivera informándole que sería reubicada como gerente a la tienda de Mayagüez. Dicha misiva expresaba que, de la señora Figueroa Rivera no aceptar la reubicación, tendría que presentar su renuncia. En vista de ello, la señora Figueroa Rivera instó una acción por despido injustificado. En dicha reclamación, alegó que tenía derecho a la compensación provista en la Ley Núm. 80, *supra*, ya que las actuaciones del Telar constituyeron un despido constructivo. Por su parte, el Telar alegó que habían cumplido con todos los parámetros establecidos por la Ley Núm. 80, *supra*. El Tribunal de Primera Instancia concluyó que las actuaciones de El Telar no fueron “mero capricho o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento”. No obstante, dictaminó que el plan de antigüedad realizado tuvo el efecto de que empleados de una misma categoría con mucho menos tiempo en la empresa quedaran ubicados en mejores plazas que aquellos con mayor antigüedad. Fundado en lo

anterior, el foro primario declaró *Con Lugar* la reclamación al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*.

Inconforme con lo que resolvió el foro primario, el Telar acudió ante este Tribunal. Un panel hermano de este Foro confirmó la sentencia en apelación expresando en síntesis que las actuaciones del Telar le causaron a la señora Figueroa Rivera causado una condición onerosa de trabajo. En desacuerdo, El Telar acudió ante nuestro Tribunal Supremo negando que sus actuaciones constituyeran un despido injustificado según la Ley Núm. 80, *supra*.

En la parte del derecho aplicable, nuestro Más Alto Foro reseñó los elementos que constituían justa causa para un despido según la Ley Núm. 80, *supra*. Reseñó que esta Ley definía “justa causa” como la razón que tiene su origen en una razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa y no en el libre arbitrio o capricho del patrono. De modo que, nuestro Tribunal Supremo indicó que la Ley Núm. 80, *supra*, contempla dos (2) tipos de causales para que el despido de un empleado se considere hecho con justa causa: (1) actuaciones que son imputables al obrero y de las cuales se entiende que ha provocado su despido y; (2) actuaciones no imputables al obrero, pero que son de tal naturaleza que su despido resulta prácticamente inevitable (como por ejemplo, el cierre de operaciones, reorganizaciones y reducciones de personal). Nuestro Tribunal Supremo estableció que el despido constructivo tiene dos requisitos para que el mismo se constituya: (1) acciones de seriedad considerable por parte del patrono, y; (2) el empleado no debe tener otra alternativa, que no sea la renuncia para resolver la situación adversa que enfrenta en el trabajo, o que, aunque el empleado tenga otra alternativa que no sea la renuncia, el patrono propició una condición de riesgo inminente para la vida o para la salud del empleado.



Además, para determinar si la actuación del patrono fue ilegal, deben tomarse en consideración, los siguientes factores:

1. la condición económica de la empresa
2. los cambios tecnológicos o de cualquier otra forma que se han realizado en la empresa
3. el desempeño y eficiencia del empleado
4. el nivel de compensación del empleado
5. las condiciones del trabajo de los demás empleados de la empresa
6. la antigüedad del empleado
7. las razones esbozadas por el patrono para justificar su actuación.

Luego de su análisis, el Tribunal Supremo resolvió que no se configuró un despido constructivo, ya que las actuaciones del Telar respondieron a un “interés legítimo de salvaguardar el efectivo desempeño de su empresa.” Añadió que a los fines de analizar si se ha configurado un despido constructivo se deben considerar otros factores más allá de que se establezca una condición onerosa que obligue al empleado a renunciar. Expresó que “[a]unque la acción de El Telar Inc. provocó una condición onerosa para la señora Figueroa Rivera, tuvo un motivo legítimo y justificado. Como bien señaló el foro primario, no estamos ante una actuación ejercitada por el mero capricho, sino ante un traslado producto de razones directamente relacionadas al buen y normal funcionamiento de la empresa, y diseñado para cumplir con el texto de la Ley Núm. 80.” *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, supra, pág. 716. La Jueza Asociada Fiol Matta emitió una opinión disidente a la que se unió la Juez Asociada Rodríguez Rodríguez. A grandes rasgos, expresaron que la renuncia de la señora Figueroa Rivera obedeció a un despido tácito, como consecuencia de la arbitrariedad, el capricho y unilateralidad del patrono de implantar un plan de antigüedad.

## 2. *Negocio en Marcha*

El Art. 6 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185f, dispone que:

En el caso del traspaso de un negocio en marcha, si el nuevo adquiriente 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 adquiriente

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 secciones 185 a 185m de este título el comprador deberá retener la cantidad correspondiente por el 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 – 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.

Nuestro Tribunal Supremo ha definido el “negocio en marcha” como “aquel que se mantiene operando de forma continua y con la expectativa de seguir funcionando indefinidamente.” *Adventist Health v. Mercado*, 171 DPR DPR 255, 266 (2007).

El traspaso de un negocio en marcha es una figura distinta a la de patrono sucesor. Esta surge al amparo del Artículo 6 de la Ley Núm. 80, 29 L.P.R.A § 185 y al igual que la primera, aplica cuando un negocio se mantiene operando de forma continua y con la expectativa de seguir funcionando indefinidamente. *Adventist Health System v. Mercado, supra*, a la pág. 293, nota al calce 5; *Montalbán v. Rodríguez*, 161 D.P.R. 411, 422 (2004).

La Ley establece, en el referido artículo 6, que en el 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. Y 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 consecuencia patrono de éstos, el anterior patrono responderá por la indemnización provista en los Arts. 1 al 13 de la Ley Núm. 80. El comprador deberá retener la cantidad correspondiente del precio de venta convenido respecto al negocio.

En caso que el despido injustificado ocurra después del traspaso, el nuevo dueño responderá por cualquier beneficio que bajo los Arts. 1 al

13 de la Ley Núm. 80, pueda tener el empleado que quede cesante, estableciéndose además un gravamen sobre el negocio vendido para responder por el monto de la reclamación. 29 L.P.R.A. § 185f; *Adventist Health v. Mercado, supra*, a la pág. 261.

3. *Doctrina del patrono sucesor*

La doctrina del patrono sucesor proviene de la jurisprudencia estadounidense y se incorporó a nuestro ordenamiento en el caso de *J.R.T. v. Coop. Azucarera*, 98 DPR 314 (1970). Esta doctrina aplica cuando hay una venta o transferencia de activos o reorganización de un negocio, siempre que haya una similitud sustancial en la operación y continuidad en la identidad de la empresa, antes y después del cambio. Véanse, *Roldán Flores v. M. Cuebas, supra* y *Adventist Health v. Mercado, supra*. El único propósito de la referida doctrina “es hacer responsable al nuevo patrono por las obligaciones laborales o actos ilegales del patrono anterior.” *Roldán Flores v. M. Cuebas, supra*. Véase también, *Adventist Health v. Mercado, supra*, pág. 266 y *J.R.T. v. Asoc. C. Playa Azul I*, 117 DPR 20, 28 (1986).

De modo que, los tribunales, inicialmente, deben identificar la existencia de una obligación laboral o un acto ilegal imputable al patrono anterior. *Íd.* Si el patrono no cometió algún acto ilegal ni contrajo ninguna obligación con el empleado reclamante, no es necesario considerar la existencia de los factores para la aplicación de la referida Doctrina. *Roldán Flores v. M. Cuebas, supra*. En el pasado, nuestro Tribunal Supremo ha aplicado la doctrina del patrono sucesor para hacer valer los términos de un convenio colectivo, *Beaunit of Puerto Rico v. J.R.T.*, 93 DPR 509 (1966); para imponer responsabilidad a un patrono sucesor por las prácticas ilícitas del trabajo cometidas por el patrono anterior, *J.R.T. v. Club Náutico*, 97 DPR 386 (1969); para imponer responsabilidad a un patrono sucesor por despidos discriminatorios realizados por el predecesor, *Bruno López v. Motorplan, Inc.*, 134 DPR 111 (1993) y para imponerle responsabilidad al nuevo adquirente de un negocio por despidos injustificados cometidos por

el patrono anterior. *Piñeiro v. Int's Air Serv. of PR, Inc.*, 140 DPR 343 (1996); *Rodríguez v. Urban Brands*, 167 DPR 509 (2006).

En *J.R.T. v. Coop. Azucarera*, 98 DPR 314, 322 (1970) nuestro Tribunal Supremo expresó que “[e]n términos generales se requiere una similitud sustancial en la operación y una continuidad en la identidad de la empresa antes y después del cambio para que estime que el nuevo patrono deberá asumir las obligaciones contraídas por el anterior.” Entre los factores a examinarse para determinar si existe una similitud sustancial en la operación de la empresa y continuidad en su identidad antes y después del cambio corporativo, están: (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 periodo de transición. Véase, *Adventist Health v. Mercado*, supra y *J.R.T. v. Coop. Azucarera*, supra, págs. 323-324.

Ahora bien, resulta pertinente puntualizar que la doctrina del patrono sucesor se ha aplicado para imponerle responsabilidad a un nuevo patrono que ha mantenido la continuidad del negocio adquirido, pero en ocasiones en que se le reclama a ese nuevo patrono por un acto u obligación del que debió responder el patrono anterior. *Adventist Health v. Mercado*, supra, pág. 268. Asimismo, la doctrina del patrono sucesor es inaplicable en el contexto de los procesos de privatización, Véase, *Adventist Health v. Mercado*, supra, pág. 270.

-III-

Como primer señalamiento de error el matrimonio Irizarry Alcover, Cinko Corp. Corp h/n/c Lydia's Restaurant sostienen que incidió el TPI al declarar sin lugar la Moción de Reconsideración y la Solicitud de

Determinaciones de Hecho Adicionales fundamentado en que el pleito era sumario.

En *Patiño Chirino v. Villa Antonio Beach Resort, Inc.*, 196 DPR 439, 449-451 (2016), nuestro más alto Foro estableció que el mecanismo de la moción de reconsideración es igualmente incompatible con sentencias dictadas en casos bajo el proceso sumario laboral. Toda vez que el mecanismo de la moción de reconsideración al amparo de la Regla 47 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, **es incompatible** con la naturaleza sumaria del procedimiento provisto por la Ley Núm. 2, *supra* para una reclamación laboral, no incidió el foro primario al denegar la Moción de Reconsideración y la Solicitud de Determinaciones de Hecho Adicionales presentada por el matrimonio Irizarry Alcover, Cinko Corp. h/n/c Lydia s Restaurant.

Como segundo señalamiento de error el matrimonio Irizarry Alcover, Cinko Corp. h/n/c Lydia's Restaurant señalan que incidió el TPI al declarar con lugar la causa de acción de despido injustificado al amparo de la ley Núm. 80, *supra*. Argumentan que conforme a lo resuelto en *Figuroa Rivera v. El Telar, supra*, el patrono podía modificar las condiciones de trabajo. En su tercer señalamiento de error estos esbozan además, que como fue una determinación de hecho que el señor Flores estaba incapacitado para trabajar al momento de ocurrir el alegado despido constructivo, incidió el foro primario al declarar con lugar la reclamación de despido injustificado en la modalidad de despido constructivo. Por estar estrechamente relacionados discutiremos el segundo y tercer error conjuntamente.

En el caso que nos ocupa, Cinko Corp h/n/c Lydia's Restaurant adquirió un negocio en marcha; mantuvo los empleados, pero posteriormente le quitó al señor Flores las funciones operacionales que este realizaba y le redujo el sueldo sustancialmente. La prueba desfilada y creída por el foro primario demostró que con anterioridad a la venta del negocio, el señor Flores estaba a cargo de las operaciones del Restaurante; recibía un salario de \$400.00 semanales por 40 horas de

trabajo y que tras materializarse la venta, se le notificó que ocuparía un puesto de mesero y se le redujo el salario a \$3.80 la hora, más propina.

En el presente caso, el señor Flores acreditó la existencia de condiciones onerosas en el empleo y la ausencia de justificación para tal curso de acción. Contrario a lo resuelto en *Figueroa Rivera v. El Telar, supra*, en el caso que nos ocupa, el patrono no desfiló prueba indicativa de que hubiese justificación suficiente para cambiar las condiciones de trabajo del señor Flores así como tampoco demostró tener un “interés legítimo de salvaguardar el efectivo desempeño de su empresa.”

Sin embargo, Cinko Corp h/n/c Lydia s Restaurant, sostiene que al señor Flores le advino una incapacidad que justificaba la reducción en sueldo y el cambio en funciones. Es preciso destacar que quedó demostrado ante el foro primario que el señor Flores sufrió una lesión el 17 de noviembre de 2011, durante la inauguración del recién adquirido negocio en marcha, cuando se le solicitó mover unas mesas, lo que le causó un esquinco cervical, del hombro derecho y costocondritis, y que este fue autorizado a regresar a trabajar el 21 de noviembre de 2011.<sup>3</sup> Sin embargo, cuando el señor Flores se presentó al local el 19 de noviembre de 2011, antes de reintegrarse a trabajar (según la orden médica del Dr. Jaime Ayala), la Sra. Elbaliz le indicó en esa fecha que laboraría mesero y que le pagaría \$3.80/hr más propinas. De la prueba oral desfilada, particularmente del testimonio del señor Flores, al cual el TPI le adjudicó credibilidad, se desprende que este se sintió degradado por esta acción de Cinko. Fue a raíz de ello que el señor Flores diagnosticado con depresión mayor, por lo que en febrero de 2012 solicitó los beneficios del seguro social por incapacidad.

De lo anterior se desprende que Cinko Corp h/n/c Lydia's Restaurant, como nuevo adquiriente continuó utilizando los servicios de los empleados que estaban trabajando con el anterior dueño, conforme a lo

---

<sup>3</sup> Véase *Determinaciones de Hechos* Núm. 31, 32 y 33 emitidas por el foro primario en la Sentencia apelada.

dispuesto en el Art. 6 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185f. A raíz del esquince cervical sufrido por el señor Flores, Cinko Corp. le comunicó su reducción en sueldo y el cambio de funciones. Es decir, Cinko Corp h/n/c Lydia's Restaurant aceptó inicialmente retener al señor Flores como empleado con las mismas funciones que este tenía anteriormente por lo que al optar por ello se obligó a responder por cualquier beneficio del empleado que quede cesante. Sin embargo, posteriormente, tras el esquince cervical, del hombro derecho y costocondritis sufridos por el señor Flores mientras trabajaba con Cinko Corp., el nuevo patrono, le redujo el sueldo y las funciones que realizaba, dos días antes de este reintegrarse a sus labores. La prueba desfilada y creída por el foro primario demostró que dicho curso de acción del patrono, sin causa justificada, desembocó en una depresión severa que obligó al señor Flores a renunciar, por lo cual concluimos que su renuncia constituyó un despido constructivo.

Dispone en lo pertinente el Art. 6., de la Ley Núm. 80, *supra*, 29 LPRA sec. 185f *supra* que “[e]n caso de que le despida sin justa causa después del traspaso, el nuevo dueño responderá por cualquier beneficio que bajo las secs. 185a – 185m de este título pueda tener el empleado que quede cesante.

La renuncia del señor Flores constituyó un despido constructivo sin justa causa. Correspondía al patrono el peso de probar la existencia del interés legítimo y no lo hizo, por lo que no incidió el foro primario al declarar Ha Lugar la causa de acción de despido injustificado contra Cinko, Corp en su modalidad de despido constructivo.

Asímismo, conforme al Art. 6 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185f, en el caso del traspaso de un negocio en marcha, si el nuevo adquiriente 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.

Por su otro lado, el matrimonio Ortiz Flores señala como error que foro primario no declaró con lugar la causa de acción presentada por estos

contra el matrimonio Irizarry Alcover y solo a Cinko Corp h/n/c Lydia's Restaurant y argumentan que aplica la doctrina del patrono sucesor.

La doctrina del patrono sucesor aplica cuando la reclamación al nuevo patrono se realiza por un acto ilegal imputable al patrono anterior. Véase *Adventist Health v. Mercado, supra*, a la pág. 268. No es este el caso ante nuestra consideración. El reclamo del señor Flores a Cinko Corp h/n/c Lydia's Restaurant, como nuevo adquirente, procede al amparo de la doctrina del negocio en marcha y no bajo la doctrina de patrono sucesor. Finalmente, precisa destacar que en el Informe de Conferencia con Antelación al Juicio ya el señor Flores había estipulado la realidad jurídica con prueba documental que acredita que Cinko Corp. era su patrono.<sup>4</sup> Las estipulaciones que constituyen admisiones de hechos tiene el efecto de dispensar el requisito de probar tales hechos y sustituye la prueba que se presentaría en la vista del caso. *Rivera v. Action Service*, 185 DPR 431 (2012). En la prueba documental estipulada por las partes se establece que Cinko Corp. era el patrono del Sr. Flores.

El TPI aplicó correctamente el derecho y la doctrina vigente; determinó que el Sr. Flores trabajó más de quince años y acreditó el tiempo que llevaba trabajando en el negocio bajo el anterior dueño. Estamos pues ante un traspaso de negocio en marcha y un despido constructivo sin justa causa ocurrido después del traspaso, por lo que el nuevo dueño, Cinko Corp h/n/c Lydia s Restaurant, responde por cualquier beneficio que bajo los Arts. 1 al 13 de la Ley Núm. 80, pudiera tener el señor Flores. Véase, 29 L.P.R.A. § 185f y *Adventist Health v. Mercado, supra*, a la pág. 261.

Finalmente, tras determinar que el señor Flores trabajó más de quince años y que su renuncia fue un despido constructivo injustificado el foro primario concluyó que éste era acreedor al sueldo correspondiente a seis meses, como indemnización básica y del sueldo equivalente a sesenta (60) semanas como indemnización progresiva adicional. Así las cosas, el

---

<sup>4</sup> Véase pág. 7 de la *Apelación* presentada por el matrimonio Rodríguez -Alcover



TPI estableció el sueldo base anual del señor Flores en \$23,656.00 (\$1,971.33 mensual y \$455.27 semanal).

Precisa destacar que aunque TPI mencionó en la Sentencia que el señor Flores prestó veinte años de servicio, las determinaciones de hechos y las fechas establecidas en la página 13 de la sentencia, suman treinta años de servicio. A base de dicha información y de la prueba establecida concluimos que el TPI calculó correctamente la indemnización básica en \$11,827.98. Sin embargo, erró al calcular la indemnización progresiva adicional en \$27,316.20 a base de 20 años de servicios y, por ende, incidió al establecer finalmente el monto de la mesada en \$39,144.18.

Dispone expresamente Artículo 1 (a) de la Ley Núm. 80, *supra*, que todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio, que fuere despedido de su cargo sin que haya mediado una justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono, el sueldo correspondiente a seis (6) meses si el despido ocurre luego de los quince (15) años de servicio; De igual forma, el Artículo 1 (b) de la Ley Núm. 80, *supra*, provee para esos casos (de más de quince años de servicio) una indemnización progresiva adicional equivalente tres (3) semanas por cada año de servicio, luego de haber completado quince (15) años o más de servicio. 29 LPRA sec. 185a.

En lo referente al cálculo de la mesada es forzoso concluir que incidió el TPI al calcular la misma en \$39,144.18, cuando conforme a los parámetros dispuestos por el Artículo 1 (b) de la Ley Núm. 80, *supra*, el cálculo indemnización progresiva adicional se hace a base de tres semanas por cada año de servicio, que en este caso suman treinta (30) y no veinte (20).

Realizado el cómputo correspondiente, la cantidad correcta por concepto de mesada asciende a \$52,802.28. (\$11,827.98 + \$40,974.30<sup>5</sup>).

En cuanto a la reclamación de discrimen, precisa destacar que la prueba desfilada ante el foro primario y creída por TPI no logró establecer ninguna conducta discriminatoria por parte del patrono. Puntualizamos que

---

<sup>5</sup> \$455.27 x 90 semanas.

no incidió el TPI al declarar No Ha Lugar la causa de acción de discrimen por razón de edad. Un análisis del expediente nos convence de que la parte apelante no estableció los elementos de esa causa de acción con el quantum de prueba requerido en nuestro ordenamiento jurídico. Véase, entre otros, *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 389- 390 (2001).

Finalmente, el señor Flores cuestiona que tratándose de un caso de despido injustificado, no se impusiera una suma por concepto de honorarios de abogado. El Artículo 11 de la Ley 80, *supra*, dispone en lo pertinente:

En todo pleito fundado en las secs. 185a a 185m de este título, el tribunal celebrará una conferencia con anterioridad al juicio no más tarde de veinte (20) días después de contestada la demanda. Terminada dicha conferencia, si en su criterio hubiere razones suficientes, más allá de las circunstancias de existir alegaciones conflictivas para creer que su despido fue sin justa causa, dictará una orden para que en término improrrogable de diez (10) días, el patrono demandado deposite en la secretaria del tribunal una suma equivalente a la compensación total a la cual tendría derecho el empleado, y además, una cantidad para honorarios de abogado que nunca será menor del quince por ciento (15%) del total de la compensación o cien dólares (\$100), la que fuere mayor. 29 LPRA sec. 185k(b). (Énfasis suplido).

En el caso *Hernández Maldonado v. The Taco Maker*, 181 DPR 281 (2011), nuestro Máximo Foro resolvió que en un caso de despido injustificado bajo la Ley Núm. 80, *supra*, la cantidad de honorarios a fijarse debe ser el 15%. No obstante, en las situaciones en las cuales un abogado considere que se justifica una cuantía mayor en concepto de honorarios, éste podrá solicitar al tribunal cobrar una tarifa a base de las horas trabajadas por medio de un memorando juramentado en el que detalle las horas trabajadas y la tarifa a cobrar. *Hernández Maldonado v. The Taco Maker*, ante, pág. 298.

En atención al derecho esbozado y al reclamo del señor Flores referente a los honorarios, concluimos que incidió el TPI al no establecer una suma por concepto de honorarios de abogado lo que es mandatorio en casos como el que nos ocupa.

**-IV-**

Por los fundamentos anteriormente expuestos, los cuales hacemos formar parte de esta Sentencia, modificamos la Sentencia apelada y

devolvemos el caso a los únicos efectos conceder \$52,802.28 como mesada y \$13,200.57 (equivalentes al 15%) en honorarios de abogado. Así modificada, se confirma la Sentencia en sus demás extremos.

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