

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL XII

OMAR LIZARDI POLLOCK  Apelante-Querellante		<i>APELACIÓN</i> procedente del Tribunal de Primera Instancia de Carolina, Sala de Trujillo Alto
Vs.	KLAN201800972	Civil. Núm. FECI201600146
FUNDACIÓN DE INVESTIGACIÓN DE DIEGO, INC., DRA. MARIBEL RODRÍGUEZ TORRES; Y LAS ASEGURADORAS "A" Y "B"  Apelado-Querellados		Sobre:  DESPIDO INJUSTIFICADO (LEY 80), HORAS EXTRAS (LEY 379), RECLAMACIÓN SALARIAL (LEY 180), BONO DE NAVIDAD (LEY 148); PROCEDIMIENTO SUMARIO (LEY 2)

Panel integrado por su presidente, el Juez Hernández Sánchez, la Juez Brignoni Mártir y la Juez Méndez Miró.

Hernández Sánchez, Juez ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 24 de mayo de 2019.

Comparece ante nuestra consideración el Sr. Omar Lizardi Pollock (en adelante, Sr. Lizardi o Apelante) y nos solicita que revoquemos la *Sentencia* emitida por el Tribunal de Primera Instancia (TPI), Sala Superior de Trujillo Alto el 21 de agosto de 2018, mediante la cual dicho foro declaró no ha lugar las reclamaciones sobre despido injustificado, cobro de horas extras y salarios adeudados presentadas por este contra la Fundación de Investigación de Diego (en adelante, FID o Apelada).

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

## I

El 21 de diciembre de 2015, el Sr. Omar Lizardi Pollock presentó una *Querella* contra la FID por despido injustificado en la modalidad de despido constructivo y cobro de horas extras, salarios adeudados y bono de navidad.<sup>1</sup>

El 31 de diciembre de 2015, FID presentó su *Contestación a la querella*.<sup>2</sup> En esencia, alegó que el Apelante no fue despedido, sino que renunció voluntariamente y que no le adeudaba salarios. Asimismo, expuso que el Apelante era un empleado exento por lo que no tenía derecho al pago de horas extras. No obstante, aclaró que el Sr. Lizardi recibió compensación por los trabajos que realizó fuera de sus funciones como IT Manager. Además, rechazó que el Apelante hubiese sido sujeto de vejámenes o humillaciones. Por último, negó que las medidas que se implementaron para salvaguardar las finanzas de la fundación, la cual desde hace años a traviesa una fuerte crisis económica, fueran arbitrarias, caprichosas o dirigidas a obligar al Apelante a renunciar a su empleo.

La vista en su fondo se celebró los días 22, 23 y 24 de enero de 2018. El 21 de agosto de 2018, notificada el 23 de ese mismo mes y año, el TPI dictó una *Sentencia* en la cual declaró no ha lugar las reclamaciones relacionadas al despido injustificado, el pago de horas extras y los salarios adeudados.<sup>3</sup> Por último, declaró ha lugar la reclamación por el pago tardío del bono de navidad y ordenó a la Apelada a satisfacer una penalidad de \$1,050.00. Además, le impuso el pago de honorarios de abogado.

Inconforme, el 4 de septiembre de 2018, FID presentó los siguientes señalamientos de error:

---

<sup>1</sup>Véase *Querella* en las págs. 1-6 del apéndice del recurso.

<sup>2</sup> Véase *Contestación a la querella* en las págs.7-20 del apéndice del recurso.

<sup>3</sup> Véase *Sentencia* en las págs. 72-117 del apéndice del recurso.

DECLARAR SIN LUGAR LA RECLAMACIÓN DE DESPIDO INJUSTIFICADO DEL APELANTE AL CONCLUIR QUE SU RENUNCIA NO CONSTITUYÓ UN DESPIDO CONSTRUCTIVO O TÁCITO SEGÚN LO DEFINE EL ARTÍCULO 5 DE LA LEY NÚM. 80 DE 30 DE MAYO DE 1976, 29 L.P.R.A. 185<sup>E</sup>, APLICABLE AL PRESENTE CASO.

DECLARAR SIN LUGAR LA RECLAMACIÓN DEL APELANTE SOBRE HORAS EXTRAS TRABAJADAS POR ESTE Y QUE NO LE FUERAN PAGADAS A TENOR CON LO DISPUESTO EN LA LEY 379 DE 15 DE MAYO DE 1948 CONOCIDA COMO LA LEY DE HORAS Y DÍAS DE TRABAJO, 29 L.P.R.A. 271, ET SEQ. A PESAR DE CONCLUIR QUE EL APELANTE NO ERA UN EMPLEADO EXENTO.

DECLARAR SIN LUGAR LA RECLAMACIÓN DEL APELANTE SOBRE LA PENALIDAD CORRESPONDIENTE A LOS SALARIOS PAGADOS TARDÍAMENTE PARA LOS MESES DE MAYO, JUNIO, Y JULIO DE 2015 SEGÚN DISPONE LA LEY NÚM. 180 DE 27 DE JULIO DE, 29 L.P.R.A. 250i.

El 14 de septiembre de 2018 emitimos una *Resolución* en la cual se ordenó a las partes a estipular la transcripción de los procedimientos, cuya regrabación procuró el Apelante. Se concedieron unos términos para la estipulación de dicha transcripción, así como para la eventual presentación de los alegatos suplementarios. Así lo hicieron.

Con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, de la transcripción escrita de la prueba oral del caso y los alegatos suplementarios de las partes, estamos en disposición de resolver.

II

-A-

Al discutir el recurso de apelación, el Tribunal Supremo expuso que, en nuestra jurisdicción, todo ciudadano tiene un derecho a que un Tribunal de superior jerarquía revise las sentencias emitidas por los Tribunales de menor jerarquía. *Gran Vista I v. Gutiérrez y otros, 170 DPR 174, 185 (2007)*. Ahora bien, ese derecho “a invocar la jurisdicción de un tribunal apelativo es puramente estatutario, por lo que depende de que la Asamblea

Legislativa lo reconozca”. *Gran Vista I v. Gutiérrez y otros*, supra, pág. 185.

Consonó con lo anterior, el Artículo 4.006(a) de la Ley de la Judicatura de 2003, 4 LPRA sec. 24y(a), establece que el Tribunal de Apelaciones podrá atender controversias, entre otros recursos, mediante el recurso de apelación. *Trans-Oceanic Life Ins. v. Oracle Corp.*, 184 DPR 689, 700 (2012); *Peerless Oil v. Hnos. Torres Pérez*, 186 DPR 239, 252 (2012). El artículo dispone que el Tribunal de Apelaciones atenderá y conocerá, “[m]ediante recurso de apelación de toda sentencia final dictada por el Tribunal de Primera Instancia”. Sobre los términos para apelar, véase la Regla 13 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B, y la Regla 52 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 52.

La apelación no es un recurso de carácter discrecional como lo es el *certiorari*, por lo que, satisfechos los requisitos jurisdiccionales y para el perfeccionamiento del recurso, el Tribunal de Apelaciones viene obligado a atender el asunto y resolverlo en sus méritos, de forma fundamentada. *Soc. de Gananciales v. García Robles*, 142 DPR 241, 252 (1997).

-B-

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA sec. 185a et seq., conocida como la Ley de despido injustificado (Ley 80), tiene un propósito dual de penalizar y desalentar que un patrono, de modo arbitrario, irrazonable y sin justa causa, despida a su empleado, y, por otro lado, sirve como una medida de protección económica al empleado en el sector privado. *Romero et als v. Cabrer Roig et als.*, 191 DPR 643 (2014); *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 424 (2013).

Cónsono con dicho fin, la Ley 80 establece la presunción de que todo despido es injustificado. Establecida la presunción por parte del empleado, el patrono tiene la carga probatoria, mediante

preponderancia de la prueba, de demostrar que tuvo justa causa para despedir al empleado. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, 180 DPR 894, 907 (2011); *Orsini García v. Srio. de Hacienda*, 177 DPR 596, 646-647 (2009); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 378 (2001); *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215, 230 (1998).

Es medular, para que se active la presunción a favor del empleado, que este establezca, como elemento de umbral, que era empleado del querellado y que hubo un despido. A esos efectos, el empleado-Apelado tiene que demostrar: 1) que fue empleado de un comercio, industria u otro negocio; 2) que su contrato era por tiempo indeterminado; 3) que recibía remuneración por su trabajo, y 4) que fue despedido de su puesto. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, supra, págs. 906-907.

Por otro lado, si bien es cierto que la Ley 80 no define con exactitud lo que constituye un despido justificado, el artículo 2, 29 LPRA sec. 185b, del mencionado estatuto detalla las circunstancias, no taxativas, constitutivas de justa causa para el despido, las cuales son: a) que el empleado observe un patrón de conducta impropia o desordenada; b) que el empleado no rinda su trabajo eficientemente o lo haga tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o se maneja por el establecimiento; c) que el empleado viole reiteradamente las reglas y los reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento, siempre que se le haya suministrado oportunamente copia escrita de éstos; d) que surja el cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento; e) que sucedan cambios tecnológicos o de reorganización, cambios de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o se maneja por el establecimiento y cambios en los servicios provistos al público; o, f) que se requieran reducciones en empleo debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias,

anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, supra, págs. 905-906.

El despido no solamente incluye la acción unilateral del patrono dirigida a cesantear al empleado. Como indicó el Tribunal Supremo en *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, supra, incluye las acciones dirigidas a inducirlo o forzarlo a renunciar, tales como 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. A esta última modalidad de despido se le conoce como despido constructivo.

El despido constructivo requiere que las acciones del patrono exhiban 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 conllevan un despido constructivo. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush. Co.*, supra. La mera alegación de que la renuncia fue un despido constructivo es insuficiente. Para que los actos voluntarios e injustificados del patrono constituyan un despido implícito, es necesario que el empleado demuestre que la única alternativa razonable que le quedaba era el abandono de su cargo. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush. Co.*, supra.

Es preciso que las actuaciones patronales sean arbitrarias, irrazonables y caprichosas, que generen una atmósfera hostil para el obrero que impidan del todo su sana estadía en el trabajo y que sean originadas por un motivo ajeno al legítimo interés de salvaguardar el bienestar de la empresa. En cuanto a someter al empleado a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra, el Tribunal Supremo ha expresado que no basta con cualquier molestia o condición antipática en el empleo, y cuando se trate de vejámenes y humillaciones, estos deben ser de magnitud sustancial. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush. Co.*, supra. Tampoco se

determina la magnitud y efecto de los actos patronales con referencia a la visión subjetiva del empleado individual; más bien, se utiliza un criterio objetivo, al examinar si una persona razonable se sentiría forzada a renunciar como resultado de las acciones del patrono. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush. Co.*, supra.

Conforme lo resuelto por el Tribunal Supremo en *Soc. de Gananciales vs. Royal Bank de P.R.*, 145 DPR 178 (1998), procede señalar que no todo el traslado, rebajas de salarios o cambios de condiciones de trabajo dan lugar a un despido constructivo. Para determinar la validez de la actuación del patrono, deben tomarse en consideración, entre otros, 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 de trabajo de los demás empleados de la empresa; (6) la antigüedad del empleado y (7) las razones esbozadas por el patrono para justificar su actuación. *Figueroa Rivera v. El Telar Inc.*, 178 DPR 701, 712 (2010).

-C-

La Ley Núm. 180-1998, mejor conocida como la Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencias por Enfermedad (Ley 180), 29 LPRA sec. 250 et seq., regula todo lo relativo a la acumulación, uso, disfrute y pago de licencias de vacaciones y enfermedad para los empleados de la empresa privada. Dicha legislación se aprobó con el propósito de atemperar la ley local con la legislación federal y proteger el derecho de los empleados a un salario mínimo razonable. Además, mediante la Ley 180, se regularon de manera uniforme las licencias de vacaciones y enfermedad de los trabajadores.

En relación a las reclamaciones de los empleados sobre sus compensaciones, el artículo 11 (a) de la Ley 180, 29 LPRA sec. 250i, dispone que:

(a) Todo obrero o empleado que por su trabajo reciba compensación inferior a la prescrita en esta Ley o en un convenio colectivo o en un contrato individual de trabajo tendrá derecho a cobrar mediante acción civil la diferencia adeudada hasta cubrir el importe total de la compensación que le corresponda, por concepto de salario, vacaciones, licencia por enfermedad o cualquier otro beneficio, más una cantidad igual a la que se le haya dejado de satisfacer, por concepto de compensación adicional, además de los costos, gastos, intereses y honorarios de abogados del procedimiento, sin que para nada de ello obste pacto en contrario.

-D-

La Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como la Ley de Jornada de Trabajo (Ley 379), 29 LPRC sec. 271 et seq., fue aprobada para establecer la jornada de trabajo y, entre otras cosas, fijar los periodos de descanso, imponer deberes a los patronos y señalar penalidades por la violación de sus disposiciones. Los artículos 2 y 3 de la Ley 379, *supra*, 29 LPRC sec. 271-272, establecen una jornada regular de trabajo de ocho horas diarias y cuarenta horas semanales. De modo que toda hora trabajada en exceso de la jornada regular diaria o semanal es considerada hora extra. La norma provee para que un trabajador pueda entablar una causa de acción para reclamar las horas extras trabajadas en exceso de la jornada regular de trabajo, así como el tiempo trabajado durante el periodo señalado para tomar alimentos, consistente en las cantidades no pagadas, más una suma igual por concepto de liquidación por daños y perjuicios. *Almodóvar v. Margo Farms del Caribe, Inc.*, 148 DPR 103 (1999); *Vega v. Yiyi Motors, Inc.*, 146 DPR 373 (1998); *Acevedo v. PR Sun Oil Co.*, 145 DPR 752 (1998).

Ahora bien, es doctrina reconocida por nuestro Tribunal Supremo que, en una acción de reclamación de pago de horas extras, el peso de la prueba lo tiene el empleado. Debe probar “mediante preponderancia de prueba, no sólo que realizó labor en exceso de la jornada ordinaria, sino también el número de horas extras por él o ella trabajadas.” *Malavé v. Oriental*, 167 DPR 594,



605 (2006); *Rodríguez v. Syntex*, 160 DPR 364 (2003); *Rosario v. A. de T.*, 97 DPR 324 (1969); *Campos de Encarnación v. Sepúlveda*, 94 DPR 74 (1967); *Matías Rodríguez v. Programas Sociales*, 92 DPR 200 (1965).

En *Sierra v. Eastern Sugar Associates*, 71 DPR 888 (1950), nuestro más Alto Foro aclaró, que se entiende que un empleado ha cumplido con el peso de la prueba si demuestra que en realidad ha realizado trabajo por el cual no ha sido debidamente compensado y aduce suficiente evidencia que demuestre la cuantía y extensión de ese trabajo como inferencia justa y razonable. Satisfecha esta carga evidenciaria por parte del reclamante, el peso de la prueba se transfiere al patrono. Éste deberá ofrecer evidencia respecto a la cantidad exacta del trabajo realizado o evidencia que controvierta la razonabilidad de la inferencia que ha de hacerse de la prueba ofrecida por el empleado. *Sierra v. Eastern Sugar Associates*, supra, a la pág. 898; *Rosario v. A. de T.*, supra, a la pág. 330.

-E-

La Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, comúnmente conocida con la Ley del Bono de Navidad (Ley 148), dispone para el pago patronal de un bono anual a ciertos empleados de la empresa privada. 29 LPRA sec. 501 et seq. El Artículo 2 del mencionado estatuto establece el modo y el término que tiene el patrono para realizar el pago, así como las penalidades en caso de incumplimiento total o parcial. 29 L.P.R.A. sec. 502. Al respecto, provee para que el patrono realice el pago del bono no antes del día primero ni después del día quince de cada mes de diciembre, con la excepción de que se acuerde otra fecha de pago entre el patrono y sus trabajadores. De este modo, si el patrono no efectúa el pago en la forma y dentro del término indicado, o en la fecha en que acuerde con los trabajadores, vendrá obligado a pagar, en adición al bono, una suma igual a la

mitad del bono como compensación adicional cuando el pago se haya efectuado dentro de los primeros seis meses de su incumplimiento. Por su parte, si el patrono tarda más de seis meses en efectuar el pago, vendrá obligado a pagar otra suma igual a dicho bono como compensación adicional por su incumplimiento.

No obstante, hay circunstancias en las cuales el patrono está eximido de pagar el bono, estas son, cuando no ha obtenido ganancias o cuando éstas resultaren insuficientes para cubrir la totalidad del bono sin exceder el límite de 15% de las ganancias netas anuales. Para ser acreedor a tal excepción, el patrono deberá someter al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, no más tarde del 30 de noviembre de cada año, un estado de situación y de ganancias y pérdidas debidamente certificado por un contador público autorizado, que evidencie dicha situación económica. 29 L.P.R.A. sec. 507. La Ley dispone que en caso de que el patrono no someta dicho estado de situación al Secretario del Trabajo en la forma indicada, deberá entonces pagarlo, aunque no haya tenido ganancias. 29 L.P.R.A. sec. 507.

### III

-A-

En su primer señalamiento de error, el Apelante alega que el foro primario erró al concluir que su renuncia no constituyó un despido constructivo. En particular, este afirma que la prueba presentada estableció de forma clara e incontrovertida que no tuvo otra alternativa que renunciar a su empleo para poder ganarse la vida en otro trabajo luego de que la Apelada le redujera su salario y lo humillara privada y públicamente.

Tomando en consideración la totalidad de la prueba, no existe razón alguna por la cual tengamos que intervenir con la apreciación de la prueba realizada por el foro de instancia sobre este asunto. Veamos.

En la *Sentencia* apelada, el foro primario sostuvo que las medidas implementadas por FID no tenían el propósito y fin último de lesionar la condición en el empleo del Apelante, sino que fueron el resultado de la situación económica que desde hace años atravesaba la fundación. Al examinar la transcripción de la prueba oral, notamos que las determinaciones de hechos emitidas por el foro primario están sostenidas por las declaraciones de los testigos, en particular, el testimonio del Sr. José García, director de finanzas de la FID, el cual arrojó luz sobre la condición económica de esta.

El Sr. García declaró sobre el estado financiero de la Apelada y los distintos ajustes que realizó la fundación con el propósito de encaminar sus finanzas:

P: Yo quiero que usted me hable en términos generales, cuando usted dice yo empecé a ver la situación. Usted me está hablando de que vio unos documentos. Pero que fue lo que usted vio en términos generales.

**R: Obviamente que los ingresos están bajando y los gastos, yo estoy entendiendo que los gastos no están bajando en sintonía con los ingresos. (énfasis suplido)<sup>4</sup>**

...

P: ¿Testigo, por favor, usted está hablando de unos ajustes que se hicieron con relación a algo médico? Por favor explíquenos que fue lo que se hizo.

**R: Sí, el plan médico se pagaba 100% por la Fundación y yo le sugerí a la doctora que uno de los recortes que se podía hacer es que los empleados empezaran a aportar algo y ella aceptó que fuera el 25%. (énfasis suplido)**

P: ¿En qué fecha fue eso?

R: Eso fue en agosto del 2013.

P: ¿Le pregunto qué otros ajustes se hicieron en la corporación? Usted nos dijo algo del 2012. ¿Qué pasó en el 2012?

**R: En la segunda quincena, septiembre 16 del 2012 se le rebajó 5% a los empleados.**

**P: ¿A todo el mundo?**

---

<sup>4</sup> Véase Transcripción Oral de la Prueba, pág. 396-397.

**R: A los tres ejecutivos principales fue el 10. (énfasis suplido)<sup>5</sup>**

...

P: Siga relatándonos. Vamos rapidito por los estados. Siga al próximo 2013-2014. Qué le resalta. Qué de esos estados nos puede decir que establece la condición financiera....

**R: [...] El primer ajuste que ya se dijo aquí que se redujo ese salario, pero nosotros empezamos, yo empecé a hablar con la doctora, si había alguna persona que renunciaba y no era imprescindible reponerla no se reponía. O sea, hay una compañía de seguridad. La compañía de seguridad se eliminó. Era desde la noche. Estaban en el weekend todo el tiempo y por la noche de 6 a 6 de la mañana si no me equivoco. Se le quitaron las horas por la noche, después los weekenes, después se eliminaron. Había un muchacho que estaba en el parking. El muchacho renunció[sic]. No se cogió. Y así. Se fueron recortando cosas. (énfasis suplido)<sup>6</sup>**

...

P: ¿Le pregunto de lo que usted acaba de ver en ese documento que usted recuerda sobre la situación financiera de la corporación para esa época que vimos ahora de septiembre a enero de 2015?

R: En el tiempo que yo he estado fue el momento más difícil. Cuando más atrasado estábamos porque los ingresos de los estudios bajaron, pero increíble. Creo que bajaron más de la mitad del año anterior. Los ingresos de los estudios que es el fuerte de nuestra operación.<sup>7</sup>

La situación económica precaria de la fundación también era conocida por el Apelante, quien declaró:

**P: ¿Usted sabía que la Fundación tenía problemas económicos, verdad que sí?**

**R: Correcto.**

**P: Okey. ¿Y usted sabía que todos los empleados en Fundación se estaban afectando?**

**R: Correcto. (énfasis suplido)<sup>8</sup>**

...

P: ¿Pero le pregunto, si usted conocía, si sabía que había dificultad de efectivo en ese momento?

R: Correcto.

<sup>5</sup> Véase Transcripción Oral de la Prueba, págs. 413-414.

<sup>6</sup> Véase Transcripción Oral de la Prueba, págs.404-405.

<sup>7</sup> Véase Transcripción Oral de la Prueba, pág. 462.

<sup>8</sup> Véase Transcripción Oral de la Prueba, págs. 259-260.

P: Okey. Y después, dice, le leo “me preocupo constantemente por las cosas de la fundación, pero muchas veces no tengo respuestas concretas por la situación económica, y lo entiendo, pero tenemos que asignar prioridades”.

R: Correcto.

P: Okey. ¿Usted está reconociendo que hay unas dificultades económicas, correcto?

R: Correcto.<sup>9</sup>

Conforme lo anterior, en conjunto con la demás prueba documental y testifical desfilada en juicio, el TPI concluyó que la reducción salarial y los atrasos en salarios de los que fue objeto el Apelante fueron justificados toda vez que la FID se vio en la necesidad de tomar medidas económicas dirigidas a mitigar los problemas financieros que enfrentaba. A la luz de las determinaciones de hechos formuladas por el TPI, así como de la Transcripción de la Prueba Oral, coincidimos con el foro primario.

Ahora bien, en cuanto a las alegadas humillaciones que sufrió el Apelante, el TPI evaluó los referidos correos electrónicos y determinó que, aun cuando contenían lenguaje inapropiado, estos no eran de tal magnitud y frecuencia como para establecer que una persona razonable se sentiría forzada a renunciar. Hemos examinado los correos electrónicos, y aunque en ocasiones contienen un lenguaje fuerte y brusco, que ciertamente podrían crear molestia y alguna preocupación, estos no iban dirigidos a obligar al Apelante a renunciar. Tampoco son de tal severidad que obliguen a un empleado prudente y razonable, a considerar que su única opción disponible es presentar su renuncia.

La lectura de la transcripción demuestra que las conclusiones del tribunal sentenciador se fundamentan en la prueba desfilada y que dicho foro no actuó de forma caprichosa o irrazonable al emitir su dictamen. Por lo tanto, no encontramos motivo para variar la

---

<sup>9</sup> Véase Transcripción Oral de la Prueba, pág. 305.

apreciación de la prueba que hizo el juzgador de hechos. A nuestro juicio, dicha apreciación encuentra apoyo en la totalidad de la prueba vertida durante el juicio. Coincidimos con el TPI en cuanto a que el Apelante no probó que los actos de la FID fueron injustificados ni de tal magnitud que provocaran un ambiente hostil de trabajo o la alegada situación onerosa que indujo su renuncia.

-B-

En su segundo señalamiento de error, el Apelante sostiene que el foro *a quo* erró al declarar sin lugar su reclamación sobre las horas extras trabajadas a pesar de concluir que no era un empleado exento. En síntesis, el tribunal apelado sostuvo que los trabajos por lo cuales el Apelante alega que incurrió en horas extras fueron realizados en calidad de contratista independiente y le fueron compensados mediante las facturas que la Apelada pagó. Asimismo, sostuvo que el Apelante no presentó evidencia para sustentar la totalidad de las horas extras reclamadas (4,015). Como parte de su análisis, el tribunal inferior examinó las distintas facturas que el Sr. Lizardi le sometió a la FID y los cheques mediante los cuales la Apelada satisfizo dichas facturas.

Resulta de utilidad, resaltar el testimonio del Apelante, el cual transcribimos, en lo pertinente, a continuación:

P: ¿Y en el caso suyo, quien le pagó las horas extras que usted invirtió ahí?

**R: Pues, yo me puse, ahí no recuerdo si de alguna manera cobré alguna hora, eh, puede haber sido que sí, puede haber sido que no, porque como yo había dicho ya anteriormente, en algunas ocasiones ellos me pagaron, eh, pero bien posiblemente, si me incluí ahí, es porque cobré algún...**

**P: Porque le pagaron.**

**R: Correcto. (énfasis suplido)<sup>10</sup>**

...

---

<sup>10</sup> Véase Transcripción Oral de la Prueba, pág. 117.

P: ¿A usted, le pagaron?

R: Entiendo que se cobró algo, pero no puedo especificar cuánto.<sup>11</sup>

...

P: Entonces, regresando al tema de las, de las cuatro mil quince (4,015) horas. ¿Cómo es que usted llega ese cálculo?

R: Bueno, le expliqué que en base a horas trabajadas después de la décima hora diaria, yo, más o menos, calculaba diez (10) horas de trabajo, que era lo que se trabajaba usualmente, en "IT", y a esa hora, pues, reemplazaba mi vestimenta y empezaba a trabajar en construcción o en lo que estuviera trabajando.

P: Oiga, pero no es... ¿No es cierto que usted no llevaba un registro de horas?

R: Perdóneme.

**P: ¿Usted no llevaba un registro de horas?**

**R: Correcto. Yo llevaba un registro mío personalmente, pero dentro de la compañía no lo llevaba.**

**P: ¿Usted no llevaba ningún registro? Usted, mas o menos, con sus muchachos.**

**R: Correcto. (énfasis suplido)**

P: Okey.

R: Calculaba en base a todo lo que se trabajaba, pues, entonces, cuando ellos se iban, cuando entrabamos. Correcto.

P: Okey. Entonces, cuando nos dice cuatro mil quince (4,015) horas, ¿Cuándo empieza su cálculo?

R: Desde...

P: ¿Usted empezó en 2010?

R: Desde, si, 2011. Básicamente, 2010, se estaba acabando cuando yo comencé.

P: ¿Empezaría cuando, ese cálculo?

R: Desde el 2011, más o menos.

P: Mas o menos, 2011.

R: Correcto.

---

<sup>11</sup> Véase Transcripción Oral de la Prueba, págs. 124-125.

P: ¿Enero 1, 2011?

R: Sí.

P: Okey. ¿Entonces, usted empieza ese calculo en enero 1, 2011, por qué?

R: Bueno, porque estábamos trabajando adicional y lo saqué a base de lo que trabajábamos diariamente.

P: ¿O sea, que...?

R: Yo saqué de acuerdo a los trabajos que se hicieron, a las horas que nos quedábamos, entonces, yo saqué un cálculo en base a eso.

P: Okey. Entonces, hizo, si estoy entendiendo bien. Usted hizo un cálculo para el 2011, primero ¿correcto? Y después hizo uno, sumó el 2012. Después asumo yo, sumó 2013. ¿Así?

R: Hice un aproximado, correcto.

P: Más o menos. Entonces, le pregunto, en el 2012...

R: Correcto.

P: Usted hizo ese análisis.

R: Unjú.

P: Pero vimos que, en febrero 2012, usted le presentó una factura a la doctora por novecientas (900) horas extras.

R: Correcto.

P: ¿Qué cubría el 2012, correcto?

R: Correcto.

P: ¿Y esas se las pagaron?

R: No. Me abonaron a la factura.

P: ¿No le pagaron once mil ochocientos dólares (\$11,800.00) por concepto de su factura del 8 de febrero de 2013?

R: No, novecientos cincuenta (950) horas.

P: Por eso, pero novecientos cincuenta (950) horas de "overtime" no hacen once mil ochocientos dólares (11,800.00).<sup>12</sup>

...

P: Okey. Cuando usted dice, usted estaba presentando una factura.

---

<sup>12</sup> Véase Transcripción Oral de la Prueba, págs.325-327.



R: De las horas extras trabajadas.

P: Y la factura, al final del camino, se llegó a un acuerdo por pagarle once mil ochocientos dólares (11,800.00) por eso.

R: Bueno, pero ella era la que me podía pagar en el momento.

P: Bien. ¿Y usted aceptó ese dinero o no aceptó ese dinero?

R: Sí, lo acepté y lo cobré.

P: Okey, Lo cobró. Entonces, usted está diciendo... Okey. Y también vimos que en 2013, se le pagaron unas horas ¿correcto?

R: En 2013.

P: Usted presentó...

R: Bueno, sí, una factura en lo de San Juan Bautista, un ejemplo.

P: Okey. ¿Y en 2014, también?

R: Correcto. Se me pagaron unas facturas que yo acepté que las pagaron.

P: Bien. O sea, que usted nos está diciendo que usted trabajaba "full time" para la empresa.

R: Correcto.

P: Verdad. Usted nos está diciendo que usted facturó hora en 2013, 2014 y 2015. ¿Y dígame si no es cierto que le estaban pagando esa factura y también le estaban pagando su salario?

R: Bueno, pero las facturas fueron mínimas y fueron compartidas, no eran facturas mías.

**P: La pregunta es, ¿si le pagaron las facturas por un lado y los salarios por el otro?**

**R: Me pagaron las facturas, correcto y los salarios.**

**P: ¿Por el otro?**

**R: Correcto.**

**P: ¿Y eso se lo pagaron cada vez que usted presentaba las facturas?**

**R: Correcto. (énfasis suplido)**

P: Entonces, si a usted le pagaron unas horas que usted trabajó, le pagaron su sueldo, le pagaron parte de las horas que usted cobro en el 2012, que las cobró en

2013, pero se le pagaron 2011. Vimos los documentos estipulados treinta y ocho (38) a setenta y dos (72), donde usted se coge múltiples días.

R: Unjú.

P: No va a trabajar. Yo quiero saber cómo es que usted llega...

R: Esos documentos, en varios años, son días de enfermedad, días de vacaciones.

P: Por eso. Pero cuatro mil quince (4,015) horas es un número bien alto. Yo quiero saber cómo usted llegó a ese computo con todo este panorama que tenemos ante nosotros.

R: Bueno, ya yo le expliqué, nosotros trabajábamos básicamente fines de semana y trabajábamos en las noches. Ahí se llegó a trabajar hasta veintitrés (23) horas en un día, para que tenga conocimiento.

P: Unjú.

R: Se hicieron muchos...

P: Oiga

R: Ajá. Dígame.

**P: ¿Y le pregunto, estamos aquí en este caso, pero, verdad que usted presentó, todas las facturas que usted presentó se las pagaron?**

**R: Correcto. (énfasis suplido)<sup>13</sup>**

...

P: ¿Sr. Lizardi, le pregunto si es o no cierto que usted presento[sic] una factura en el año 2013 con relación a servicios que usted había realizado en el 2012, correcto? ¿Eso lo vimos?

R: Correcto.

P: ¿Y diga si es o no cierto que usted presento[sic] múltiples facturas durante el año 2014 a Fundación?

R: Correcto

P: ¿Y yo le pregunto es porque usted no presento[sic] facturas adicionales por el trabajo relacionado que usted está alegando que se le debe por el año 2014?

R: Explique[sic] que se me debían unas horas. Había una condición económica en la compañía y no facture[sic], no volví a facturar.

P: ¿Pero usted no facturó por qué?

<sup>13</sup> Véase Transcripción Oral de la Prueba, págs. 328-330.

R: Por eso mismo porque no había condición económica en la compañía.

P: ¿Y por esa razón usted está diciendo que no presentó factura?

R: Correcto.

P: ¿Pero le pregunto si vamos a su carta de renuncia del 24 de julio del 2015 usted menciona tres razones por la cual se está yendo, verdad?

R: Correcto.

P: ¿La primera es reducción salarial?

R: Correcto.

P: ¿La segunda es falta de pago de nómina?

R: Correcto.

P: Aquí vienen los atrasos.

R: Correcto.

P: ¿Y la tercera usted le llama acoso laboral, correcto?

R: Correcto.

P: ¿Verdad que sí? Y debajo de acoso laboral usted dice en la A al final usted se está refiriendo a otras funciones otros deberes fuera de mis responsabilidades laborales.

R: Correcto.

**P: ¿Pero ahí usted no dice que se le debe una factura por esos trabajos adicionales, correcto?**

**R: Correcto. (énfasis suplido)<sup>14</sup>**

El Apelante pretende que se le satisfagan un total de 4,015 horas extras que alega trabajó durante el tiempo que estuvo empleado por la FID. No obstante, del testimonio del Apelante se desprende que este no llevaba un registro de las alegadas horas extras trabajadas y ni siquiera las mencionó en su carta de renuncia. Tampoco recuerda las ocasiones que cobró y en efecto se le pagó por dichas horas. Asimismo, el Apelante testificó que la Apelada le satisfizo facturas del 2012, 2013, 2014 y 2015, a pesar

---

<sup>14</sup> Véase Transcripción Oral de la Prueba, págs. 353-354.

de indicar que el cálculo de horas extras adeudadas se remontaba al 2011. De hecho, el Apelante declaró que todas las facturas presentadas le fueron satisfechas.

Conforme lo anterior, el foro primario determinó que el Apelante no cumplió con el peso de la prueba para el reclamo del pago de horas extras, en particular, concluyó que los trabajos realizados por el Apelante le fueron debidamente compensados por lo que no se le adeuda cantidad alguna. Tomando en consideración la totalidad de la prueba, y, dado que el Apelante no ha logrado demostrar que el foro primario ha concluido de esta forma como resultado de un juicio arbitrario, prejuiciado, parcializado o manifiestamente errado, no existe razón alguna por la cual tengamos que intervenir con la apreciación de la prueba realizada.

-C-

En su último señalamiento de error, el Apelante alega que el foro *a quo* erró al declarar sin lugar su reclamación sobre la penalidad correspondiente a los salarios pagados tardíamente para los meses de mayo, junio, y julio de 2015. Este sostiene que, a pesar de que la Apelada le pagó los salarios adeudados, lo hizo tardíamente, por lo que le corresponde satisfacer la penalidad establecida en ley.

El tribunal apelado sostuvo que no procedía la imposición de la penalidad toda vez que los salarios adeudados fueron satisfechos previo a la presentación de la querrela. Coincidimos.

La ley es clara al establecer que todo obrero que reciba por su trabajo una compensación inferior tiene derecho a cobrar la diferencia adeudada hasta cubrir el importe total de la compensación. De manera que “[c]uando la ley es clara y libre de toda ambigüedad, la letra de ella no debe ser menospreciada bajo el pretexto de cumplir su espíritu”. Artículo 14 del Código Civil, 31 LPRA sec.14. Por tanto, ante un lenguaje claro e inequívoco, el texto

de la ley es la expresión por excelencia de la intención legislativa. *Ortiz López v. Mun. de San Juan*, 167 DPR 609 (2006). Siendo así, el empleado tiene que recibir una compensación inferior para ampararse en la ley y reclamar a su vez la doble penalidad. En ausencia de una cuantía específica adeudada es imposible imponer penalidad alguna, la cual se fija a base de lo que se le deba al empleado.

Consonó con lo anterior, la penalidad solo procede cuando el empleado ha tenido que instar una acción civil para recobrar lo adeudado o cuando el empleado recibe una compensación inferior. No obstante, en el presente caso, el Apelante recibió sus salarios correspondientes, aunque de manera tardía, previo a la presentación de la querella, así lo reconoció en el juicio.<sup>15</sup> Por tal razón, no cabe hablar de deuda o compensación inferior. Por tanto, resolvemos que el error señalado no se cometió.

-D-

Por último, procedemos a discutir lo relativo al bono de navidad. De la *Contestación a la querella* se desprende que los bonos correspondientes al 2014 y 2015 se pagaron a tiempo, mientras que los correspondiente a los años 2012 y 2013 se pagaron de manera tardía mediante un cheque emitido el 19 de octubre de 2015.<sup>16</sup> Posteriormente, en el *Memorando de derecho* sometido por la parte Apelada, esta reconoció que adeudaba la cantidad de \$1,050.00 por concepto de penalidad de pago tardío del bono de navidad de 2012 y 2013.<sup>17</sup> Así también lo reconoció el Sr. García, director de finanzas, quien declaró que se debía la penalidad correspondiente al bono de los años 2012 y 2013.<sup>18</sup> Explicó que la compañía no tenía dinero suficiente, por lo que los bonos se pagaron de manera tardía, a

<sup>15</sup> Véase Transcripción Oral de la Prueba, págs. 314-315.

<sup>16</sup> Véase *Contestación a la querella* en la pág. 16 del apéndice del recurso.

<sup>17</sup> Véase *Memorando de derecho* en la pág. 60 del apéndice del.

<sup>18</sup> Véase Transcripción Oral de la Prueba, pág. 462.

sabiendas de la correspondiente penalidad. También indicó que la compañía no pidió una dispensa debido al costo que conllevaba solicitar la misma.<sup>19</sup> En vista de lo anterior, concluimos, al igual que el foro primario, que procede la imposición de la penalidad por el pago tardío del bono.

-IV-

Por los fundamentos previamente expuestos, *confirmamos* la Sentencia impugnada en todas sus partes.

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

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

---

<sup>19</sup> Véase Transcripción Oral de la Prueba, págs. 417-418.