

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL VIII

HENRY ALBELO
ALEMÁN

Apelado

Vs.

NATIONAL JEWELRY,
LLC
Apelante

KLAN202000256

APELACIÓN
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala
Superior de San
Juan

Civil. Núm.
SJ2017CV02887
SJ2017CV02890

SALA 908

Sobre:

DESPIDO
INJUSTIFICADO,
HORAS EXTRAS,
PROCEDIMIENTO
SUMARIO, LEY 2-
1961

GERARD A. DELGADO
GRACIANI

Apelado

Vs.

NATIONAL JEWELRY,
LLC

Apelante

Panel integrado por su presidente, el Juez Hernández Sánchez, la Juez Brignoni Mártir y la Juez Grana Martínez.

Hernández Sánchez, Juez Ponente

Sentencia

En San Juan, Puerto Rico, a 29 de marzo de 2021.

National Jewelry, LLC (National) comparece ante nuestra consideración y nos solicita que revisemos la *Sentencia* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan, el 30 de marzo de 2020. Mediante esta, el foro primario concedió la reclamación instada por los señores Henry Arbelo Alemán (Sr. Arbelo) y Gerard A. Delgado Graciani (Sr. Delgado) al amparo del procedimiento sumario de la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales, 32 LPRA sec. 3118 *et seq.*

Por los fundamentos que exponemos a continuación **modificamos** el dictamen apelado y así modificado, se confirma.

I

El 15 de diciembre de 2017, el Sr. Arbelo y el Sr. Delgado presentaron por separado querellas contra National en las que reclamaron haber sido despedidos por la empresa de manera injustificada el 28 de noviembre de 2017. Además, alegaron que se les adeudaba dinero por concepto de horas extras, periodos de tomar alimentos, vacaciones y días por enfermedad.

Expedidos y diligenciados los emplazamientos, el 24 de enero de 2018 National presentó su *Contestación a la Querella* en ambos casos. En síntesis, negó las imputaciones levantadas en su contra y adujo que el despido fue por justa causa al obedecer a una reducción en el volumen de negocios. Manifestó que desde diciembre de 2016 ha confrontado problemas económicos y que el despido se debió a tal situación. Además, negó adeudar cantidad alguna por concepto de periodos de almuerzo trabajados u horas extras. Igual postura levantó con relación a la reclamación por vacaciones, días por enfermedad o mesada. Posteriormente, National presentó contestaciones enmendadas en las que retiró su admisión a los horarios de trabajo reseñados por ambos querellantes. Manifestó que los señores Arbelo y Delgado trabajaban ocho horas y media al día (8.5) por lo que solamente se les adeudaba media hora ya que siempre se les pagó a razón de ocho horas de trabajo diarias. El 7 de marzo de 2018 ambas reclamaciones fueron consolidadas.

Así las cosas, el 24 de mayo de 2018 National presentó una *Solicitud de Sentencia Sumaria Parcial por Prescripción* que fue denegada el 6 de septiembre de 2018. Inconforme, National solicitó reconsideración, la que el TPI declaró no ha lugar mediante *Resolución* dictada y notificada el 20 de septiembre de 2018. Insatisfecha aún, la apelante instó recurso de *certiorari* ante este Tribunal que fue desestimado por haberse presentado luego de los diez (10) días que dispone la Ley Núm. 2, supra.

La vista en su fondo se celebró los días 24, 28, 30 y 31 de octubre de 2019. El 30 de marzo de 2020, notificada en la misma fecha, el TPI dictó *Sentencia* en la que declaró ha lugar la Querrela presentada por los apelados y ordenó a National a pagar:

1. En relación con las causas de acción instadas por el Sr. Arbelo:
 - a. **\$17,000.00** en concepto de la mesada por despido injustificado;
 - b. \$17,753.13 por horas extras no pagadas, más igual cantidad por la penalidad dispuesta en el Artículo 13 de la Ley Núm. 379, 29 LPRA 282, para un total de **\$39,506.25**;
 - c. \$25,962.50 por periodo de alimentos trabajado y no pagado, más igual cantidad por la penalidad impuesta en el Art. 13 de la Ley Núm. 379, supra, para un total de **\$51,925.00**;
 - d. \$5,225.00 en concepto de vacaciones, más una cantidad igual por la penalidad del Art. 13 de la antes citada ley, para un total de **\$10,450.00**.
2. En cuanto a las causas de acción del Sr. Delgado:
 - a. **\$14,000.00** en concepto de la mesada por despido injustificado;
 - b. \$13,293.75 por horas extras no pagadas, más igual cantidad por la penalidad dispuesta en el Artículo 13 de la Ley Núm. 379, 29 LPRA 282, para un total de **\$26,587.50**;
 - c. \$17,225 por tiempo de alimentos trabajado y no pagado, más igual cantidad por la penalidad impuesta en el Art. 13 de la Ley Núm. 379, supra, para un total de **\$34,450.00**.
 - d. \$5,225.00 por vacaciones adeudadas, más una cantidad igual por la penalidad del Art. 13 de la antes mencionada ley, para un total de \$10,450.00.

Además de lo antes consignado, el TPI dispuso que National debía pagar \$29,421.00 por honorarios de abogado y que estas cantidades devengarán intereses legales al 5.75 por ciento anual. Por último, y por no haberse desfilado prueba al respecto, desestimó la reclamación de los apelados por días de enfermedad.

Inconforme, mediante recurso de apelación, National señaló la comisión de los siguientes errores:

- ***Erró el TPI al determinar que por el señor Arbelo y el señor Delgado ser empleados desde antes de la vigencia de la Ley 4 de 26 de enero de 2017, conocida como la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, no les***

aplicaba ninguna de las disposiciones de estas, a pesar de haber sido despedidos varios meses después de la vigencia de la Ley.

- ***El TPI erró al determinar que la reclamación de salarios en este caso prescribe a los tres (3) años y no a un (1) año.***

- ***Erró el TPI al no desestimar las querellas de salarios, cuando los querellantes en el juicio no pasaron prueba sobre el número de horas extras trabajadas y de número de horas de alimentos no pagados.***

- ***Erró el TPI al determinar que el despido fue injustificado.***

- ***Erró el TPI al no evaluar la prueba sobre justa causa conforme a las disposiciones del artículo de la Ley 80, supra, según enmendadas por la Ley 4 de 26 de enero de 2017, conocida como la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral.***

- ***Erró el TPI al determinar que los despidos fueron injustificados, ya que estos no fueron por motivos económicos.***

- ***Erró el TPI al determinar que National Jewelry, LLC en el año 2017 obtuvo ganancias e ingresos superiores a los del año 2016, cuando durante el juicio no se desfiló prueba alguna que estableciera ese hecho y por lo contrario el Informe Pericial del CPA marcado como Exhibit 294, estableció que la empresa tuvo pérdidas en vez de ganancias.***

- ***El TPI erró al no acreditar las cantidades pagadas voluntariamente por National Jewelry, LLC de \$9,075 u \$8.363.53 a los señores Arbelo y Delgado respectivamente, una semana posterior al despido.***

- ***Erró el TPI al determinar bajo pasión, prejuicio y parcialidad que la prueba documental que sostiene la reducción impuesta de salario al Principal Ejecutivo de National Jewelry, LLC, fue fabricada, cuando el informe pericial del CPA Javier García Quintana titulado "Análisis de Pérdidas Operaciones" auditado marcado como Exhibit 294, incluyó el mencionado documento, "voucher" del cheque donde se establece lo anterior. Durante el Juicio no se impugnó la evidencia documental previamente descrita ni tampoco la prueba testifical de dicho perito, ni la testifical del gerente de National, señor Ángel Luis Ortiz Agosto, quien testificó ratificando lo anterior. Tampoco ninguno de los querellantes ofreció prueba alguna para impugnar lo antes establecido.***

- ***Erró el TPI al determinar que National Jewelry, LLC no llevaba récords ni nominas adecuadas, cuando en el juicio se presentaron y admitieron en evidencia 290 documentos, todos marcados como exhibits por estipulación de las partes.***
- ***Erró el TPI al determinar que a los querellantes no se les pagó sus vacaciones, horas extras, ni periodo de alimento, cuando la aprueba desfilada en el juicio demostró lo contrario.***
- ***Erró el TPI al realizar sus cálculos en relación de a las horas extras, periodos de alimentos y vacaciones adeudadas.***
- ***Erró el TPI al determinar que los querellantes no tomaban su hora de almuerzo, cuando la prueba demostró que tomaban media hora de almuerzo y las cantidades adeudas se las pagaron como horas extras al liquidar su contrato de empleo.***
- ***Erró el TPI al determinar que a los querellantes no se le pagaban sus vacaciones, cuando en el juicio se desfiló prueba sobre todos los pagos que se le hicieron, cuadrados con sus hojas de asistencias, “vouchers”, cheques cancelados y endosados por estos, además toda esa prueba documental fue marcada como exhibits y analizado en los respectivos informes periciales del CPA.***
- ***Erró el TPI al actuar con pasión, prejuicio, parcialidad y error manifiesto al evaluar la prueba testifical, documental y la prueba pericial, así como, a sabiendas y con el beneficio de sentencias Resueltas por este Honorable Tribunal Apelativo y el beneficio de la publicación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos sobre las Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral.***

Tras varios trámites procesales conducentes a obtener la grabación y transcripción de la vista en su fondo, el 21 de agosto del 2020 la transcripción del juicio fue presentada. El 16 de octubre de 2020, la parte apelada presentó su *Alegato*. De igual forma, posteriormente el 23 de noviembre de 2020 la parte apelante presentó su *Alegato Suplementario*. Con el beneficio de la comparecencia de todas las partes, así como de la transcripción estipulada del juicio, resolvemos.

II.

A. Revisión de las Determinaciones de Hechos

La Regla 42.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, establece que las determinaciones de hechos que toma el foro primario a base de testimonio oral “no se dejarán sin efecto a menos que sean claramente erróneas, y se dará la debida consideración a la oportunidad que tuvo el tribunal sentenciador para juzgar la credibilidad de las personas testigos”. Al reconocer que son los jueces del foro de primera instancia quienes están en mejor posición para aquilatar la prueba, el Tribunal Supremo ha expresado que la apreciación de éstos “merece gran respeto y deferencia por parte de los tribunales apelativos”. *González Hernández v. González Hernández*, 181 DPR 746, 776 (2011). Es innegable que, cuando están en controversia elementos altamente subjetivos, el juzgador de los hechos, que fue quien escuchó y vio declarar a los testigos, y pudo apreciar el *demeanor* o comportamiento de éstos, es quien está en la mejor posición para aquilatar la prueba testifical desfilada. *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc.*, 142 DPR 857, 865 (1997). Cónsono con ello, por lo general, “los tribunales apelativos no intervenimos ni alteramos innecesariamente las determinaciones de hechos que hayan formulado los tribunales de primera instancia luego de admitir y aquilatar la prueba presentada durante el juicio.” *Suárez Cáceres v. Com. Estatal Elecciones*, 176 DPR 31, 65 (2009). No debemos descartar las determinaciones “tajantes y ponderadas del foro de instancia” y sustituirlas por nuestra propia apreciación, a base de un examen del expediente del caso. *Íd.*, págs. 65-66. No se amerita que intervengamos con sus determinaciones de hechos ni con su apreciación de la prueba “en ausencia de error manifiesto, prejuicio, parcialidad o pasión”. *González Hernández v. González Hernández*, *supra*, pág. 777; *Cárdenas Maxán v. Rodríguez Rodríguez*, 125 DPR 702, 714 (1990).

Ahora bien, el respeto al arbitrio del juzgador de hechos “no es absoluto” pues “[u]na apreciación errónea de la prueba no tiene credenciales de inmunidad” frente a nuestra función revisora. *Méndez de Rodríguez v. Morales Medina*, 142 DPR 26 (1996); *Ramos Acosta v. Caparra Dairy Inc.*, 113 DPR 357, 365 (1982); *Vda. de Morales v. De Jesús Toro*, 107 DPR 826, 829 (1978). La deferencia dada cederá si la apreciación de la prueba del foro primario “no represente el balance más racional, justiciero y jurídico de la totalidad de la prueba”. *Ramos Acosta v. Caparra Dairy Inc.*, supra, pág. 368. Así, “la intervención con la evaluación de la prueba testifical procedería en casos en los que luego de un análisis integral de esa prueba, nos cause una insatisfacción o intranquilidad de conciencia tal que estremezca nuestro sentido básico de justicia”. *Rivera Menéndez v. Action Service*, 185 DPR 431, 444 (2012). Procederá también nuestra intervención si la apreciación de la prueba del foro primario no coincide “con la realidad fáctica o ésta sea inherentemente imposible o increíble”. *Pueblo v. Irizarry*, 156 DPR 780, 789 (2002). Ante conclusiones de hecho a base de prueba pericial o documental, estaremos en igual posición que el foro recurrido. *González Hernández v. González Hernández*, supra, pág. 777.

B. Ley de Indemnización por despido sin justa causa (Ley 80)

Con el fin de desalentar la incidencia de despidos injustificados y otorgar remedios más justicieros, nuestra Asamblea Legislativa estableció la Ley Núm. 80. Dicho estatuto establece en favor a todo empleado que fuere despedido de un empleo contratado a tiempo indefinido una indemnización conocida como la mesada. La cantidad de dicha mesada depende de dos factores: el sueldo del obrero y los años de servicio. *Santiago Ortiz v. Real Legacy Assuranc*, 205 DPR ____ (2021), 2021 TSPR 12.

El Art. 1 de la Ley Núm. 80 establece una presunción de que todo despido es injustificado. 29 LPRA sec. 185a. No obstante, en su segundo artículo, la referida ley reconoce ciertas instancias por las que un patrono podrá despedir a un empleado con justa causa. Entre estas, se encuentran las reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias o con el propósito de aumentar la competitividad o productividad del establecimiento. De igual forma, el mencionado artículo establece que no se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. 29 LPRA sec. 185b. En consecuencia, los patronos tienen el peso de la prueba de demostrar que el despido de un trabajador o una trabajadora fue por justa causa. *León Torres v. Rivera Lebrón*, 2020 TSPR 21, Opinión del 28 de febrero de 2020, 204 DPR ___, citando a *Báez García v. Cooper Labs., Inc.*, 120 DPR 145, 152 (1987). Ahora bien, para que se active tal presunción, todo empleado o empleada que presente una causa de acción por despido injustificado debe probar que, en efecto, fue despedido. *Id.*, citando a *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894 (2011).

C. Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencias por Enfermedad

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.

Con 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. Ley de Jornada de Trabajo

La Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como la Ley de Jornada de Trabajo (Ley 379), 29 LPRA 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 LPRA 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); *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.

III.

Mediante el señalamiento de sus 15 errores, los que divide y discute por asuntos, la apelante en síntesis reclama que:

- (i) el término prescriptivo de las reclamaciones por horas extras y alimentos se limita al año previo al despido y no a tres /3) años como decidió el TPI;
- (ii) fue errónea la apreciación de la prueba realizada por el foro primario en cuanto a las reclamaciones por horas extras;¹
- (iii) fue igualmente equivocada la evaluación de la evidencia sometida para demostrar la justa causa del despido;
- (iv) el TPI tenía que acreditar en su favor el pago emitido como liquidación a cada uno de los apelantes; y

¹ Aunque la apelante en sus señalamientos de errores impugna la determinación y compensación por vacaciones no tomadas ni pagadas y periodos de alimentos, en la discusión de sus errores nada dice sobre estos asuntos, por lo que no serán atendidos.

- (v) que el cálculo realizado para las compensaciones fue errado.

Sobre el reclamo de prescripción, National expone que mediante las enmiendas realizadas a nuestra legislación laboral la reclamación en el presente caso surte efecto sólo para el último año de empleo de los apelados, y no para los tres años anteriores al despido como fue decidido. En apoyo a su argumento, cita las sentencias emitidas por este tribunal en los casos *Olavarría v. Pan Pepín*, KLAN201901085, y *Jiménez Santiago v. Clorox*, KLCE201900127. Además, nos refiere a la respuesta a consulta del Secretario del Trabajo del 23 de julio de 2018 (C15832). En base a estas referencias, señaló que siendo el término prescriptivo de salarios un (1) año, lo único que puede evaluarse en cuanto a la reclamación de salarios es el año previo al despido, o sea desde el 28 de noviembre de 2016 hasta el 28 de noviembre del 2017. **No tiene razón.** Tal planteamiento nace de una interpretación totalmente errada del alcance designado al artículo 2.18 de la Ley 4-2017.

El antes referido artículo trata y se limita a establecer que las acciones o beneficios que surjan de un contrato de empleo deberán presentarse dentro del año luego de que pueda ejercerse la acción y su interpretación ha sido prospectiva. El mismo, nada regula en cuanto al periodo que retroactivamente tenga derecho a reclamarse. Similar silencio guarda sobre este asunto las sentencias de este tribunal citada por la apelante en su favor, ya que la controversia atendida en los mismos se limitaba a si el término prescriptivo para instar una acción había prescrito por haber sido presentada la reclamación expirado el término de (1) año impuesto por la Ley 4-2017.

De otra parte, la C15832 también citada por la parte apelante, se limita a evaluar y analizar qué término prescriptivo aplica a

aquellas acciones nacidas de un despido realizado posterior a la vigencia de la Ley 4-2017 y cuál término aplica a aquellas en que el despido fue realizado previo a la fecha de vigencia de la Ley 4-2017, pero que aún no han sido presentadas en el foro correspondiente.

Contrario a lo propuesto por la apelante, la reducción realizada por la Ley 4-2017 al término prescriptivo para instarse una reclamación no influye en aquel periodo de retroactividad que tiene derecho a exigir quien reclama una deuda por concepto de horas extras, periodos de almuerzo o vacaciones no utilizadas ni pagadas. Tal cuestión es atendida por el Art. 12 de la Ley 180-1998, *infra*, cuando dispone:

Artículo 12. -- Término Prescriptivo--(29 L.P.R.A. §250j)

(a) Por el transcurso de un (1) año prescribirá la acción en reclamación de salarios que pueda tener un empleado contra su patrono al amparo de esta Ley, ya aprobado o que se apruebe, de acuerdo con las disposiciones de esta Ley o al amparo de cualquier contrato o ley. Para la prescripción de esta acción, el tiempo se contará desde que el empleado cesó su empleo con el patrono. El término de prescripción antes indicado se interrumpirá y comenzará a transcurrir de nuevo por la notificación de la deuda de salario al patrono, judicial o extrajudicialmente, por el obrero, su representante, o funcionario del Departamento con facultad para ello y por cualquier acto de reconocimiento de la deuda por el patrono.

Las reclamaciones salariales realizadas previo a la fecha en que se aprueba la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, quedarán sujetas al término de prescripción previamente en vigor.

(b) Cuando el empleado estuviere trabajando con el patrono, la reclamación solamente incluirá los salarios a que tuviese derecho el empleado, por cualquier concepto, durante los últimos tres (3) años anteriores a la fecha en que se estableciese la acción judicial.

(c) En el caso de que el empleado hubiese cesado en su empleo con el patrono, la reclamación solamente incluirá los últimos tres (3) años anteriores a la fecha de su cesantía.

(d) En relación con el término prescriptivo provisto en esta sección, un cambio en la naturaleza de las labores del empleado no constituirá una novación del contrato de empleo.

- (e) Lo dispuesto en este Artículo en nada afectará los casos ya radicados en los tribunales, o que se radiquen dentro de un (1) año después de entrar en vigor esta Ley. (Énfasis suplido.)

Nos parece que una lectura del antes transcrito artículo confirma, y así concluimos, que el término prescriptivo de un (1) año al que se refiere el Art. 2.18 de la Ley 4-2017 se trata de aquél que se tiene para presentar una acción derivada de un contrato de empleo y nada tiene que ver con el periodo que sobre tales acciones pueda reclamarse retroactivamente. Abona a nuestro entendimiento que mediante las enmiendas que la Ley 4-2017 realizó a la Ley 180-1998 no se encuentra eliminar el párrafo (c) del antes citado artículo. Siendo ello así, no podemos coincidir con el argumento de la apelante en cuanto a que sólo puede evaluarse el año anterior al despido. Concluimos pues, que no cometió error alguno el TPI al evaluar y adjudicar las reclamaciones para los tres años previos al momento del despido.

Por otro lado, como arriba indicamos, la parte apelante impugna la apreciación que hiciera el foro apelado de la prueba vertida en juicio. Tal postura es asumida sobre la concesión de compensación por horas extras trabajadas y no pagadas y sobre la determinación de que el despido ocurrido fue injustificado. En cuanto las horas extras, National argumenta que las determinaciones y conclusiones expuestas en la sentencia no encuentran apoyo en la prueba presentada durante el juicio. Específicamente, arguye que ni el Sr. Arbelo, ni el Sr. Delgado en momento alguno establecieron qué cantidad de horas extras trabajaron. Por ello, disputa la cantidad de horas extras trabajadas y no pagadas que el TPI determinó en favor de los apelados. Específicamente arguye que *“aún en el caso de que se tomara como bueno que durante los tres años previos siempre trabajó su hora de almuerzo (lo que no es cierto y es contrario a la prueba desfilada), lo*

más que acumularían serían 5 horas por semana, lo que por 52 semanas que trae un año sería equivalente a 260 horas por año, lo que sería equivalente a 780 horas en tres años.” Ante este escenario, y no probándose por los apelados su reclamo de horas extras y alimentos, la parte apelante reclama que el TPI debió desestimar tal causa de acción.

De otra manera, y sobre la justa causa del despido, la parte apelante alega que durante el juicio no se desfiló prueba alguna que estableciera que en el año 2017 obtuvo ganancias e ingresos superiores a los del año 2016, por lo que es errónea la conclusión del TPI en cuanto a tal hecho. Más aún, sostiene que su prueba demostró, no solamente las pérdidas económicas sufridas por la empresa, sino que el despido respondió al propósito de aumentar la competitividad o productividad del establecimiento. Esto último, según discute, es suficiente para sostener la justa causa del despido conforme las enmiendas que introdujo la Ley 4-2017 a la Ley 80, supra. Inclusive, sostiene que en este caso cumplió con presentar algún plan o estudio interno del negocio que demostró el beneficio de no contar con la plantilla de empleados cesanteada, refiriéndose al estudio e informe pericial del CPA Javier García Quintana. Por ello, sostiene que la determinación del TPI acerca de que los apelados fueron despedidos injustificadamente y de manera caprichosa debía ser revocada.

Para atender los antes mencionados argumentos, entendemos de vital importancia que resaltemos que en la sentencia que hoy revisamos el foro primario realizó un sinnúmero de expresiones acerca de la poca credibilidad y valor probatorio que le mereció la evidencia testifical y documental presentada por National. Tales expresiones fueron:

Determinaciones de Hechos

8. El despido de Arbelo y Delgado fue injustificado. La versión de los hechos relacionados al despido que presentaron los querellantes **nos mereció entera credibilidad**. El señor Ortiz Rodríguez en un ataque de coraje y de forma abrupta, abusiva e irrespetuosa despidió a los querellantes de su empleo el 28 de noviembre de 2017. La querellada no despidió a Arbelo y Ortiz por razones económicas. **La versión de los testigos de la querrela a estos efectos no nos mereció ninguna credibilidad.**

9. El Tribunal concluye que la querellada no tenía problemas económicos como alegan, ni realizaron reducción de personal y/o reorganización alguna. Tampoco le informaron tal cosa a los querellantes. **No le creemos a la parte querrellada, ni a sus testigos.**

10. Para el 2017 la querellada tuvo ingresos y ganancias superiores a los del 2016. **El testimonio del CPA García Quintana y del gerente del establecimiento querrellado Ángel Luis Ortiz Agosto (“Ortiz Agosto”) al tratar de establecer lo contrario no nos mereció credibilidad. Las contradicciones en sus testimonios, su comportamiento en la silla de los testigos y la insistencia en presentar documentación financiera limitada nada más que a ciertos periodos del 2016 y 2017, pudiendo haber presentado más favorable a su teoría (documentación financiera completa del 2016 y 2017), nos llevan a concluir que no es cierto** el que para el 2017 la querellada tuviese ingresos y ganancias inferiores a los del 2016. Es lo contrario.

11. **No nos merece credibilidad** la alegación a los efectos de qué al principal ejecutivo de la empresa Ángel Luis Ortiz Rodríguez (“Ortiz Rodríguez”), quién nunca compareció como testigo a negar los hechos alegados por los querellantes, se le redujo el salario, ni la alegación a los efectos de que éste informó a Arbelo y Delgado que su despido era por razones económicas.

12. **Los documentos presentados por la querellada para intentar establecer la alegada reducción de salario de Ortiz Rodríguez son fabricados y no nos persuaden.** Además, resulta altamente irregular que, como hicieron al tratar de persuadir a este Tribunal de que hubo pérdidas para el 2017, la parte querellada presentara volviera a presentar unos documentos limitados en este caso, a solamente la primera semana de enero de 2018, cuando la alegada reducción de salario fue permanente, pudiendo la querellada en teoría haber presentado documentos para periodos posteriores.

13. **Es por lo anterior, otras contradicciones y el comportamiento y contradicciones de los testigos y documentos de la querrellada,** que este Tribunal concluye que la querellada no tenía problemas económicos, no realizaron reducción de personal y/o reorganización alguna, ni se le informó de reducción de personal y/o reorganización alguna a los querellantes.

15. La querellada no llevaba récords ni nóminas adecuadas de las horas real y afectivamente trabajadas por Arbelo y Delgado. **Las hojas de asistencia, talonarios de pagos y demás documentos que presentó la querellada para tratar de establecer un horario de trabajo diferente al declarado por Arbelo y Delgado, no reflejan el horario realmente trabajado por los querellantes. Estas horas de asistencia eran unos documentos que la querellada hacía firmar a los querellantes para tratar de protegerse de la realidad de las horas verdaderamente trabajadas por los querellantes.** Nos merece entera credibilidad la versión de los querellantes a esos efectos. El testimonio de Arbelo y Delgado en cuanto a las horas realmente trabajadas nos mereció entera credibilidad.

[...]

32. Los pagos que se le realizaron a Arbelo y a Delgado por ocho mil dólares (\$8,000.00) y seis mil dólares (\$6,000.00) emitidos luego del despido fueron un intento de hacer un pago de alguna forma relacionado a la separación del empleado, no un intento de pagar horas extras. **Eso se desprende de simplemente mirar los documentos de la querellada porque la cantidad de horas que dice el documento que se están pagando con ese dinero no concuerda con las horas que el CPA García Quintana declaró se pagaron con ese dinero.** El CPA trato de justificar esto al declarar que él no había tenido relación con esos pagos y que había sido otra persona, **pero esto al Tribunal no le merece credibilidad** porque el CPA García Quintana, contrario a lo declarado, es el contable de la querellada y había tenido contacto con esos pagos desde que se prepararon los mismos.

Conclusiones de Derecho

En el presente caso, el despido de Arbelo y Delgado fue caprichoso y arbitrario, y de forma alguna estuvo vinculado al negocio de la querellada ni a su funcionamiento ni operaciones. La versión de los hechos relacionados al despido que presentaron los querellantes nos mereció entera credibilidad. Se trató de un ataque de coraje del señor Ortiz Rodríguez, quién de forma abrupta y caprichosa despidió a los querellantes de su empleo. La querellada no despidió a Arbelo y Ortiz por razones económicas. **La versión de los testigos de la querella a estos efectos no nos mereció ninguna credibilidad.** La querellada no tenía problemas económicos. **La versión de los testigos de la querellada [sic] a estos efectos no nos mereció ninguna credibilidad.** La querellada no tenía problemas económicos como alegan, ni realizaron reducción de personal y/o reorganización alguna. Tampoco les informaron tal cosa a los querellantes.

(Énfasis suplido)

De lo antes transcrito queda claro que el tribunal no creyó lo declarado por los testigos de National. Tampoco le atribuyó un alto valor probatorio a la prueba documental presentada por la apelante en su defensa. Por el contrario, tales determinaciones y conclusiones demuestran sin duda alguna que lo vertido en sala por el Sr. Arbelo y el Sr. Delgado fue la versión de los hechos creída por la juzgadora de hechos.

Ahora bien, pese a las tan claras manifestaciones en cuanto al poco valor probatorio asignado a su prueba, la apelante en su recurso nada expone en defensa de esta. Por el contrario, se limita equivocadamente a argüir que los apelados no presentaron prueba alguna en cuanto a sus reclamaciones y- sin profundizar- insiste en que al decidir tal cual hizo, la Hon. Juez Cancio González actuó con pasión, prejuicio, parcialidad y error manifiesto. La apelante tampoco atiende estas expresiones en su *Alegato Suplementario*, limitándose a transcribir porciones acomodaticias de la transcripción del juicio, obviando **la totalidad de la prueba presentada**, que el testimonio del CPA García Quintana y aquel del Sr. Ortiz Agosto **no** fueron creídos y sin siquiera intentar presentar argumentos que atiendan los señalamientos de deficiencia de valor probatorio hechos por el TPI.

La credibilidad que el TPI le atribuyó a la evidencia desfilada en el juicio nos es de suma importancia al resolver la apelación ya que, tal como expusimos antes, como ordena la Regla 42.2 de Procedimiento Civil, supra, debemos dar la debida consideración a la oportunidad que el tribunal sentenciador tuvo para juzgar la credibilidad de los testigos. Recordemos, que al final de cuenta, los jueces del tribunal de primera instancia tienen la oportunidad de escuchar, ver declarar y apreciar el comportamiento de los testigos, por lo que está en mejor posición de aquilatar la prueba testifical desfilada. *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc.* supra.

Evaluada cuidadosamente la prueba tanto testifical como documental desfilada, no estamos convencidos de que tal cual propone la apelante, haya mediado pasión, prejuicio, parcialidad y error manifiesto en la evaluación de la prueba que justifique que como foro apelativo intervengamos las determinaciones de hechos y la adjudicación de credibilidad hecha por el Tribunal de Primera Instancia. De hecho, aunque la parte apelante sostiene que la prueba de los apelados fue ninguna o como mínimo insuficiente en derecho, tras examinar con detenimiento la transcripción del juicio en su fondo, no podemos encontrar una sola justificación para intervenir con la apreciación de la prueba efectuada. La prueba desfilada, los testimonios vertidos durante el juicio, así como las estipulaciones alcanzadas por las partes incluidas en la Sentencia son compatibles con las determinaciones a las que llegó el foro sentenciador. Veamos.

Sobre la determinación de horas extras trabajadas y no pagadas hecha por el TPI, en las determinaciones de hechos número 15, 16 y 17 de la *Sentencia* el TPI consignó lo siguiente:

“15. La querellada no llevaba récords ni nóminas adecuadas de las horas real y efectivamente trabajadas por Arbelo y Delgado. Las hojas de asistencia, talonarios de pagos y demás documentos que presentó la querellada para tratar de establecer un horario de trabajo diferente al declarado por Arbelo y Delgado, no reflejan el horario realmente trabajado por los querellantes. Estas hojas de asistencia eran unos documentos que la querellada hacía firmar a los querellantes para tratar de protegerse de la realidad de las horas verdaderamente trabajadas por los querellantes. Nos merece entera credibilidad la versión de los querellantes a estos efectos. El testimonio de Arbelo y Delgado en cuanto a las horas realmente trabajadas nos mereció entera credibilidad.”

16. Durante el periodo que cubre la reclamación, esto es, entre el 28 de noviembre de 2014 y el 28 de noviembre de 2017. Arbelo trabajaba cinco (5) días por semana, de lunes a viernes. Antes del Huracán María el 21 de septiembre de 2017, Arbelo comenzaba a trabajar a las 8:30 de la mañana y salía de trabajar como mínimo a las 7:00 de la noche. Luego del Huracán María, Arbelo trabajaba no menos de nueve y media horas (9.5) diarias, **excluyendo del cómputo la hora de tomar**

alimentos, lo que equivale a una y medias (1.5) hora extra diaria o siete horas y media (7.5) extras semanales. Entre el 21 de septiembre de 2017 y el 28 de noviembre de 2017, trabajó media hora extra diaria, excluyendo la hora de tomar alimentos. Esto equivale a dos y media (2.5) horas extras semanales.

17. Entre el 28 de noviembre de 2014 y el 28 de noviembre de 2017, Delgado trabajaba cinco (5) días por semana, de lunes a viernes. Antes del Huracán María el 21 de septiembre de 2017, Delgado comenzaba a trabajar a las 9:00 de la mañana y salía de trabajar como mínimo a las 7:00 de la noche. Luego del Huracán María, Delgado comenzaba a trabajar a las 9:00 de la mañana y salía de trabajar como mínimo a las 6:00 de la tarde. Eso [sic] quiere decir que antes de septiembre de 2017, Delgado trabajaba aproximadamente nueve horas (9) diarias, **excluyendo del cómputo la hora de tomar alimentos**, lo que equivale a una (1) hora extra diaria o cinco (5) horas extras semanales. Entre el 21 de septiembre de 2017 y el 28 de noviembre de 2018, no trabajó horas extras, sin considerar el periodo de alimentos.”

De las determinaciones antes transcritas podemos apreciar que, contrario a lo que parece haber entendido la parte apelante en su tercer asunto, el cómputo de las horas extras trabajadas realizado por el TPI **no incluía** la hora de tomar alimentos. Igual confusión aparenta padecer en cuanto a la naturaleza de la prueba desfilada por los apelados durante el juicio y su valor probatorio. La cantidad de horas extras calculadas por el foro de instancia se basó en las determinaciones que emitió conforme los testimonios brindados por el Sr. Arbelo y el Sr. Delgado durante el juicio, los que reiteradamente indicó en su dictamen le merecieron entera credibilidad. Examinada la transcripción, vemos que las antes transcritas determinaciones se sostienen con los testimonios brindados en sala.

Por ejemplo, sobre las hojas de asistencia y su horario de trabajo el Sr. Arbelo durante el juicio declaró lo siguiente:

- ¿Qué sistema tenía National, la parte demandada, si alguno, para registrar sus horas de trabajo?
- Ninguno.
- ¿Qué documentos, si alguno, la compañía le presentaba a usted?

- ¿Documento?
- Sí.
- La hoja, la hoja que tengo aquí, lo que me enseñaban.
- ¿Qué era eso?
- Eso era supuestas horas que yo trabajé.
- ¿Por qué supuestas?
- Porque esa no era la realidad.
- ¿Por qué usted firmaba esas hojas?
- Me decían que lo firmara. Si no lo firmo, yo sé lo que me iba a pasar.
- ¿Cuán correcto era ese documento?
- Nada. Ahí se puede ver. Ahí no hay ni un minuto tarde ni un minuto menos ni un minuto más. Todo es exacto. Hasta todos tienen la misma firma. Lo acabo de ver ahora, me doy cuenta. Eso se firmó en un día.
- ¿Durante el tiempo que usted trabajó con National, a qué hora usted por lo regular entraba a trabajar?
- ¿El tiempo, perdóname?
- ¿A qué hora, durante el tiempo que usted trabajó... Bueno, vamos a acortarlo. ¿Entre noviembre 28 del 2014 y noviembre 28 del 2017 a qué hora usted entraba a trabajar por lo regular?
- A las 8:30
- ¿Para los años 2014 y 2015, a qué hora usted por lo regular salía de trabajar?
- ¿Para esos años? Puede ser como a las 7:30 tal vez.
- ¿Para los años 2016 y 2017, antes de los huracanes, a qué hora salía usted de trabajar por lo regular?
- Ponle mínimo a las 7:00. Mínimo a las 7:00.
- ¿Qué pasa cuando el Huracán María?
- Ahí, pues empezamos a cerrar más temprano. Nada. Era todo más peligroso.
- ¿A qué hora cerraban, más o menos?
- Más o menos como a las 6:30 yo creo que ya estábamos fuera, 6:00 y 6:30.
- ¿Hasta qué hora estuvo saliendo a esa hora?
- Hasta que me despidieron, me botaron.²

[...]

² Véase *Transcripción de Regrabación Juicio en su Fondo; 24 de octubre de 2019*, pág. 116, línea 17 a pág. 118, línea 13.

- ¿Para el año 2014 y 2015, cuántas horas aproximadamente usted trabajaba al día?
- Yo me iría como a las 7:30. Vendría siendo como unas diez horas y media. Como diez horas y medias más o menos.
- ¿Para el 2016, cuántas horas?
- Siempre era como a las 7:00. Ponle diez, diez horas.
- ¿Para el 2017 antes de los huracanes?
- Para el 2017, siempre, siempre era a las 7:00. Nosotros siempre nos íbamos a las 7:00. El horario regular era a las 7:00.
- ¿Usualmente, a qué hora era?
- A las 7:00. Ese era el aproximado.
- ¿Y después de los huracanes?
- Después del huracán, casi siempre era, tratábamos de irnos a las 6:00, a las seis y algo.
- ¿Qué pago, si alguno, usted recibió por trabajar horas extras?
- Ninguno.³

Similar versión fue declarada por el Sr. Delgado durante su testimonio. En cuanto a su horario, este indicó que era de 9:00 a 1:00 y de 1:30 a 6:00.⁴ Igualmente, manifestó que las hojas de asistencia las firmaba, pero las horas que aparecen en ellas no eran las que se trabajaban.⁵ Más aún, expresó que las hojas las entregaban cada dos o tres meses para el mismo día firmarlas todas y que no se firmaban a diario.⁶ Además, manifestó que trabajaba hasta las 7:00, 7:30. Se trabajaban alrededor de diez horas diarias..

Vemos pues de las porciones antes transcritas y aludidas, que es incorrecta la aseveración hecha por los apelantes sobre que los apelados no presentaron prueba alguna sobre la existencia de una deuda a su favor de horas extras trabajadas y no pagadas. Por el contrario, notamos que el foro apelado sí tuvo ante si declaraciones acerca de cuál era el horario de trabajo regular, cuál era el horario

³ *Id.*, pág. 119, línea 8 a la pág. 120, línea 2.

⁴ *Transcripción de Regrabación Juicio en su Fondo; 28 de octubre de 2019, pág. 5; línea 25*

⁵ *Id.*, pág. 41, 16 y 17

⁶ *Id.*, pág. 42, 16-18

realmente trabajado y cuántas horas se trabajaban realmente a diario. Basado en tal información, concluyó que los apelados trabajaban 9 horas y medias diarias y realizó el ejercicio matemático correspondiente para calcular el total de horas extras adeudadas. Asimismo, por medio de su testimonio, ambos apelados manifestaron que las hojas de asistencia producidas por la parte apelante no eran confiables ya que no reflejaban la realidad, se las entregaban para la firma e incluso que éstas le eran entregadas en bloques para firma.

Pese a lo antes consignado, para derrotar la acción judicial la parte apelante se limita a equivocadamente indicar que no hubo prueba, ni siquiera testifical, sobre las horas extras y, en la alternativa, presentar un cálculo cuya fórmula incluye un periodo no contemplado por el foro de instancia y se basa en unas hojas de asistencias que el juzgador catalogó como récords inadecuados. Tales argumentos, enfrentados con la prueba desfilada en el juicio, son insuficientes para convencernos que, tal propuesto, los apelados no probaron su reclamo de horas extras trabajadas y no pagadas o que el cálculo realizado por el tribunal de instancia fue uno errado. Por lo tanto, resolvemos que no hubo pasión, prejuicio ni error manifiesto en la apreciación de la prueba del TPI, no cometiéndose error alguno imputado en la concesión de horas extras trabajadas y no pagadas.

Similar conclusión alcanzamos en cuanto al asunto levantado por la apelante sobre la determinación de despido injustificado emitida. Sobre ello, la parte apelante discute en su recurso que la Ley 4-2017 flexibilizó las causas que se consideran justas para despedir un empleado, además de incluir entre estas el despido ocurrido con miras a aumentar la productividad o competitividad del negocio. También sostiene que durante el juicio desfiló prueba que demostró que el despido se debió a que se estableció un plan

para aumentar la competitividad de la empresa. De igual forma, señala que, mediante el testimonio de su perito, demostró la situación financiera de la empresa había desmejorado por lo que también evidenció que el despido no fue injustificado como fue concluido.

Las claras manifestaciones hechas por el foro primario en cuanto a que tal evidencia no le mereció ningún valor probatorio ocasionan que estos planteamientos generales sean insuficientes para compelernos como foro apelativo a intervenir con las determinaciones de credibilidad realizadas por el TPI e ignorar así la deferencia de la que gozan los tribunales de primera instancia en el ejercicio de aquilatar la prueba vertida en un juicio. Aunque reconocemos que como tribunal revisor estamos en la misma posición que los tribunales de instancia con relación a la prueba documental y pericial, en el presente caso no encontramos razón para desviarnos de la clasificación sospechosa atribuida por el TPI a la prueba de la parte apelante.

En efecto las hojas de asistencia admitidas en evidencia, tal cual observaron los apelados durante sus testimonios para desmentir su veracidad,⁷ presentan entradas exactas de tiempo; ni un minuto más temprano, ni un minuto más tarde. Igualmente puede apreciarse que tales entradas de tiempo no fueron hechas manualmente por los apelados, sino en computadora. Ambas características, sumado al testimonio de los apelados, sostienen la sospecha con la que el foro primario evaluó el asunto de horas extras. Ello a su vez, sustenta la desconfianza del TPI para con el informe pericial preparado por el CPA García Quintana, debido a que dicho informe estuvo basado, entre otros documentos, en las

⁷ *Transcripción de Regrabación Juicio en su Fondo, 24 de octubre de 2019*, pág. 131, línea 5 a la pág. 132, línea 25; pág. 133, línea 23 a pág. 134, línea 25. Véase además, *Transcripción de Regrabación Juicio en su Fondo, 28 de octubre de 2019*, pág. 41, líneas 14-17.

hojas de asistencia impugnadas. En base a tal desconfianza, el foro apelado creyó la versión de los apelados sobre las horas extras y confirió el reclamo de horas extras presentado por estos. Nada hay en el expediente que nos mueva a diferir del examen sobre la prueba realizado.

Igual deferencia ofrecemos a la evaluación de la prueba pericial efectuada para la determinación de despido injustificado. Aunque es cierto que durante su testimonio el CPA García Quintana al explicar su informe declaró que existía una merma de los ingresos de National, es igual de cierto que para arribar a tal conclusión utilizó datos sobre un periodo de tiempo limitado, siendo este una porción de los ingresos del 2016 y otra de los ingresos del 2017 e inclusive declaró sobre asuntos no contemplados en el informe.⁸ No tenemos duda que como experto tiene cierta discreción para escoger la metodología que entiende adecuada para preparar su informe. Sin embargo, lo cierto es que el tribunal no viene obligado a aceptar o brindarle un valor probatorio específico a la metodología utilizada. No encontramos que el foro de instancia haya abusado de su discreción al brindar poco valor probatorio a la prueba de la parte apelante.

Tampoco podemos clasificar su determinación de despido injustificado como una errada, sin apoyo en la prueba vertida durante el juicio o basada en testimonios increíbles o imposibles. Por el contrario, el Sr. Arbelo declaró que el 28 de noviembre de 2017 en horas de la tarde se encontraban en el negocio con la hija del dueño con quien el día anterior había hecho ejercicio, esta se encontraba quejándose de dolor y en un momento le pidió que le tocara el muslo de la pierna para que sintiera cómo estaba afectada el área, lo que hizo. Relató que luego, el dueño del negocio y su hijo

⁸ *Transcripción de Regrabación Juicio en su Fondo*, 30 de octubre de 2019, pág. 60, líneas 20-25; págs. 80, línea 18 a pág. 85, línea 4.

llegaron al local, este primero entró lleno de coraje y acto seguido los despide diciéndoles que se fueran “al carajo”.⁹ Igual versión sobre tales hechos brindó el Sr. Delgado al declarar.¹⁰ En consecuencia, resolvemos que ninguno de los errores señalados sobre la apreciación de la prueba fue cometido.

Procedemos ahora a atender el reclamo de un crédito a favor de National por el pago emitido a los apelados luego de haber sido despedidos. Acerca de este asunto, National sostiene que mediante la Ley 4-2017 enmendó el Artículo 4.10 de la Ley 80, supra, para disponer que todo pago voluntario realizado por el patrono al empleado exclusivamente por razón de la terminación del empleo se acreditará a la indemnización provista por dicha ley. Igualmente, señaló que tal crédito fue reconocido por nuestro Tribunal Supremo en *Vélez Cortés v. Baxter*, 179 DPR 455 (2010) por lo que tampoco sería correcto, como manifestó el tribunal de instancia, que no tenga derecho al crédito reclamado. Así pues, reclama tener derecho a que se acredite a su favor el pago en liquidación emitido a los apelados sobre aquella mesada otorgada por virtud de la Ley 80.

Sobre esta cuestión, el TPI en su sentencia manifestó estar impedido de acreditar a las mesadas concedidas los pagos realizados luego del despido, ya que las disposiciones legales que lo autorizan son inaplicables al caso por haber sido los apelados contratados previa a la vigencia de la Ley 4-2017. Sin embargo, esta determinación es una desacertada, ya que, como bien cita National, nuestro más alto foro en *Vélez Cortés v. Baxter* reconoció un crédito a favor del que emite un pago parcial luego de haber ocurrido un despido por servir dicho pago el mismo propósito de la mesada. Por tanto, le asiste la razón en cuanto a tener derecho a que se acredite

⁹ Véase *Transcripción de Regrabación Juicio en su Fondo*; 24 de octubre de 2019, pág. 97, línea 11 a pág. 110, línea 13.

¹⁰ *Transcripción de Regrabación Juicio en su Fondo*; 28 de octubre de 2019, pág. 97, línea 20 a la pág. 101, línea 20.

a su favor las cantidades pagadas a los apelados luego de ser cesanteados.

En consecuencia, luego de descontar a las partidas ya pagadas a los apelados los \$775.00 por concepto de vacaciones que el TPI sí acreditó en su sentencia¹¹, National tiene ante cada uno de los apelados un crédito a su favor a ser aplicado sobre la mesada concedida. En cuanto al Sr. Arbelo, deberá descontarse \$7,225.00 del total de mesada concedida ascendente a \$17,000.00, para un total de **\$9,775.00** a serle pagados de mesada. Igualmente, y en cuanto al Sr. Delgado, existe un crédito de \$5,225.00 que deben restársele de los \$14,000.00 concedido, para un balance a pagársele por concepto de mesada de **\$8,775.00**.

Atendemos el quinto y último “asunto” discutido por la apelante en su recurso. En este, además de insistir en que la Juez en el caso actuó con pasión, prejuicio parcialidad y error manifiesto basándose en argumentos previamente presentados en su recurso y ya atendidos en esta sentencia, cuestiona el cálculo realizado para conceder el remedio de vacaciones adeudadas. Para ello, detalló el cálculo realizado por el CPA García Quintana y lo que en sala declaró sobre ello. Sin embargo, al igual que hizo durante la discusión de los previos asuntos presentados, la apelante se limita a, de manera sucinta, decir que el cálculo realizado por el TPI es equivocado ya que es distinto a aquel realizado por su experto. Nada dice y argumenta en cuanto a la poca o ninguna credibilidad que el trabajo de su experto y testigos le mereció al tribunal. Ante ello, no intervendremos con el juicio del foro primario.

En conclusión, modificamos el dictamen apelado a los efectos de disponer que National tiene a su favor sobre la cantidad que debe

¹¹ Conforme resuelto en *Santiago Ortiz v. Real Legacy Assurance*, Opinión del 4 de febrero de 2021, supra, cuando proceda la deducción de la mesada pagada, esta se hará luego de implementarse la doble penalidad incluida en cualquier reclamación por Ley 80, Ley 100 o cualquier medida obrero-patronal.

pagar al Sr. Arbelo en concepto de mesada un crédito de \$7,225.00, por lo que cantidad a pagar en por tal concepto a éste deberá ser **\$9,775.00**. Igual crédito resolvemos a favor de National sobre la cantidad que debe pagar al Sr. Arbelo como mesada, la que deberá ser **\$8,775.00**. Así modificada, se confirma.

IV.

Por todos los fundamentos que anteceden, modificamos la Sentencia emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan a los efectos de conceder a favor de National Jewelry LLC un crédito de \$7,225.00 sobre la mesada concedida al Sr. Henry Arbelo Alemán y un crédito de \$5,225.00 sobre la mesada concedida al Sr. Gerard Delgado Graciani, teniendo que pagar a estos por dicho concepto las cantidades de \$9,775.00 y \$8,775.00, respectivamente.

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

La Juez Grana Martínez concurre sin opinión escrita.

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