

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE BAYAMÓN Y UTUADO
PANEL VI

RICHARD CRAFT		<i>Apelación</i>
APELADO		procedente del
V	KLAN201401566	Tribunal de Primera
MAQUET PUERTO RICO, INC.		Instancia
APELANTE		Sala de Bayamón
		Caso Núm.: D PE2009-0766
		Sobre: Despido Injustificado

Panel integrado por su presidenta, la Juez Jiménez Velázquez, la Jueza Soroeta Kodesh y la Juez Brignoni Mártir.

Brignoni Mártir, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 10 de junio de 2015.

El 25 de septiembre de 2014, Maquet Puerto Rico, Inc., (Maquet) presentó *Apelación* en la que solicitó la revisión y revocación de la *Sentencia* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Bayamón, el 20 de agosto de 2014, y notificada el 25 de agosto de 2014. Mediante el referido dictamen, el foro primario declaró Con Lugar la *Querrela* presentada por el Sr. Richard Craft (señor Craft) y, consecuentemente, le concedió las siguientes partidas: una compensación especial de doce (12) meses de salario y beneficios; la cantidad de \$18,683.30 en consideración a su programa *Bridge to the Future Plan*; el veinticinco por ciento (25%) del salario anual del señor Craft por concepto de bono anual; la liquidación de 14.75 días de licencia de vacaciones y el pago de los servicios de Deloitte & Touche por trabajos relacionados con las contribuciones del señor Craft. Además, concedió la cantidad de \$30,000 por daños y perjuicios y el veinte cinco por ciento (25%) de honorarios de abogado, sobre todas las cantidades.

Por los fundamentos que a continuación exponemos, modificamos la *Sentencia* apelada.

I.

El 14 de julio de 2009, el señor Craft presentó *Querella* contra Maquet en la que alegó el incumplimiento de varios acuerdos. Reclamó ser beneficiario de ciertos beneficios como consecuencia de la reducción de personal realizada por Maquet, a saber: los salarios y beneficios adeudados desde el 1 de mayo de 2009 al 30 de junio de 2009; el pago de una mesada equivalente a tres (3) meses de sueldo y beneficios del 30 de junio de 2009 al 30 de agosto de 2009; el pago de una compensación especial de doce (12) meses de sueldo y beneficios; el pago de \$23,500 por el programa de retención de opciones de acciones empresariales denominado *Bridge to the Future*; al bono anual a prorrata desde el 1 de enero de 2009 al 31 de marzo de 2009; la liquidación de 14.75 días de vacaciones; el pago de gastos de retorno a Estados Unidos; el pago de los servicios de Deloitte & Touche para trabajos relacionados a corregir sus contribuciones; y una cantidad no menor de \$200,000 por los daños y perjuicios sufridos por este, más costas gastos e intereses.

El 22 de julio de 2009, Maquet contestó la *Querella* y negó adeudar cantidad alguna al señor Craft. Alegó que el señor Craft tuvo un pobre desempeño en la ejecución de su trabajo, por lo que no era acreedor de las cantidades reclamadas. Posteriormente, Maquet solicitó que los procedimientos se ventilaran por el procedimiento ordinario. Dicha solicitud fue concedida, mediante *Orden* del 17 de septiembre de 2009.

Concluido el descubrimiento de prueba, el Juicio en su fondo se celebró los días 11 y 12 de abril de 2011 y el 21 de septiembre de 2011. La prueba documental presentada por el señor Craft y admitida por el Tribunal fue la siguiente:

- Exhibit 1 *Authorization for Relocation of Global Services Employee* del 7 de noviembre de 2006.
- Exhibit 2 *Guide for U.S. Based Expatriates* de Guidant.
- Exhibit 3 Talonario de pago del señor Craft del 4 de marzo de 2009.
- Exhibit 4 Correo electrónico de Michal Jordan a Pi Martínez del 16 de enero de 2009.
- Exhibit 5 *Confidential Separation Agreement and Release*.

De igual manera, el señor Craft presentó su testimonio a manera de prueba testifical. Por su parte, Maquet presentó el testimonio del Sr. Frank Kozar, Vicepresidente de Operaciones; y la Sra. Beverly Walker, Gerente de Recursos Humanos Senior. Además, como prueba documental de Maquet fueron admitidos los siguientes documentos:

- Exhibit 1 Carta suscrita por Emma Burgess a Richard Craft del 12 de julio de 2006.
- Exhibit 2 Correo Electrónico de Frank Kozar a Richard Craft del 15 de febrero de 2009.
- Exhibit 3 Correo Electrónico de Richard Craft a varios empleados del 30 de enero de 2009 sobre *HS Production Issues and Strategy*.
- Exhibit 4 Minutas y lista de asistencia a *Maquet Management Review Meeting* del 130 al 212.
- Exhibit 5 Correo electrónico de Richard Craft a Frank Kozar del 28 de septiembre de 2008, de las 7:26 p.m., y cadena de correos electrónicos previos.
- Exhibit 6 Correo electrónico de Frank Kozar a Richard Craft del 25 de septiembre de 2008, de las 4:38 p.m.
- Exhibit 7 Memo de Frank Kozar a todos los empleados de Maquet anunciando nombramiento de Wilda Riera como Directora de Materiales efectivo el 15 de septiembre de 2008.
- Exhibit 8 Correo electrónico de Richard Craft a Frank Kozar del 15 de febrero de 2009, de las 8:30 a.m.
- Exhibit 9 Correo electrónico de Michael Jordan a Frank Kozar del 6 de enero de 2009, de las 2:28 p.m.

Exhibit 10 Documento titulado *Maquet Cardiovascular Severance Plan: Dorado, Puerto Rico.*

Examinada y aquilatada la prueba presentada, el Tribunal de Primera Instancia emitió el dictamen que hoy revisamos. En el mismo, el foro apelado emitió las siguientes *Determinaciones de Hechos*:

1. El señor Richard Craft comenzó a trabajar para Guidant Corporation en San Clara, California el 17 de abril de 2006 como Director de Operaciones.
2. Durante el verano de 2006, Guidant Corporation fue vendido a Boston Scientific.
3. Así pues, el 1 de agosto de 2006, como empleado de Boston Scientific, Craft fue asignado al área de ACardiac Surgery, en la planta ubicada en Dorado, Puerto Rico como Director de Operaciones.
4. Más adelante, Boston Scientific le vendió a Maquet Cardiovascular la operación de Dorado donde trabajaba Craft, por lo que Maquet Cardiovascular LLC creó Maquet Puerto Rico, Inc. para propósitos de administrar las operaciones de Puerto Rico.
5. Maquet asumió todas las obligaciones contractuales suscritas por el señor Craft con Guidant Corporation y luego con Guidant Corporation.
6. Como Director de Operaciones, Craft era la persona con mayor jerarquía de Maquet en Puerto Rico. A su vez, éste se reportaba a Kozar, quien para el periodo pertinente fungía como Vicepresidente de Operaciones.
7. Dentro de las funciones de Craft se encontraba, entre otras, asegurarse que la planta de Puerto Rico funcionara adecuadamente y asegurarse que el producto que se producía en dicha planta estuviera disponible al mercado.
8. El 16 de junio de 2008, Maquet anunció a sus empleados que relocalizaría las operaciones de Puerto Rico a New Jersey.
9. Como parte del cierre de las operaciones en Puerto Rico, Maquet le ofreció a algunos empleados ciertos beneficios a cambio de que permanecieran trabajando para la compañía hasta el cierre de las operaciones en Puerto Rico o mientras las posiciones de estos fueran necesarias en Puerto Rico. No obstante, a todos los empleados que permanecieran trabajando con Maquet se les ofreció trabajo en la planta de Wayne, New Jersey, si así lo deseaban.
10. Los beneficios que se le otorgaron a los empleados, de estos optar por no transferirse a Wayne, se incluyeron en tres planes distintos: (1) "Maquet

Cardiovascular Special Retention Pay and Benefit Program: Dorado, Puerto Rico” (en adelante “Special Retention Program”); (2) “Maquet Cardiovascular Severance Plan: Dorado, Puerto Rico” (en adelante “Severance Plan”);(3) “Maquet Cardiovascular Bridge to the Future Plan” (en adelante “Bridge to the Future Plan” y denominados en conjunto “los Planes”).

11. Al señor Craft no le aplicaba el “Maquet Human Resources Policy Manual” como parte de su plan.
12. Bajo el “Special Retention Program”, el empleado tenía derecho a recibir el equivalente a **doce (12) meses de su salario base y la continuidad del beneficio del plan médico por el mismo periodo.** Para ser acreedor y recibir los beneficios de este plan, el empleado tenía que demostrar buen desempeño y conducta satisfactoria hasta la fecha de su terminación. Además, el empleado podía ser despedido, entre otras, si demostraba un pobre desempeño al realizar sus funciones.
13. Por otro lado, bajo el “Severance Plan” un empleado con los años de servicio que tenía Craft tenía derecho a recibir el equivalente a dos (2) meses de su salario base y una semana por cada año de servicio. Igualmente, para ser acreedor y recibir los beneficios de este plan, el empleado tenía que demostrar buen desempeño y conducta satisfactoria hasta la fecha de su terminación. Además, el empleado podía ser despedido, entre otras, si demostraba un pobre desempeño al realizar sus funciones.
14. Finalmente, bajo el “Bridge to the Future Plan”, Craft suscribió el 14 de julio de 2008, un acuerdo mediante el cual recibiría la cantidad de \$37,367.19. Dicha cantidad la recibiría en tres (3) pagos divididos de la siguiente manera: (1) el 20% el 1 de julio de 2008; el 30% el 31 de diciembre de 2008 y (3) el restante 50% el 31 de diciembre de 2009. No obstante, para recibir la cantidad antes mencionada, el empleo de Craft con Maquet no podía ser terminado por “causa”. Contrario a lo dispuesto en el “Severance Plan” y en el “Special Retention Program”, el “Bridge to the Future Plan” tenía un procedimiento para que el empleado pudiera subsanar cualquier problema de desempeño antes de que le retiraran sus beneficios bajo dicho plan.
15. Así pues, disponía que el empleado no tendría derecho a los beneficios si éste demostraba una imposibilidad continua en rendir sus deberes adecuadamente, luego de este haber sido notificado por escrito sobre su desempeño, indicando de manera específica los fundamentos de su mal desempeño y, además, su fallo en subsanar el mal desempeño en el tiempo provisto para ello. Quedó probado que reconoció y pagó este beneficio.
16. El señor Craft se desempeñó adecuadamente en sus funciones, según lo requería Maquet.

17. El salario bisemanal del señor Craft era de \$7,129.23 **para un salario anual de \$186,559.98.**
18. La compensación total por trabajo que recibía el señor Craft, entre pago para empleados expatriados y bono anual, mientras trabajaba con Maquet, era de \$512,554.26.

Inconforme con dicho dictamen, Maquet presentó la *Apelación* de epígrafe en la que señaló la comisión de tres (3) errores:

Primer Error: Erró el TPI al requerirle a Maquet pagarle a Craft doce (12) meses de salario al amparo del Maquet Cardiovascular Special Retention Pay and Benefit Program: Dorado Puerto Rico utilizando la compensación total anual que recibía Craft cuando de las propias determinaciones de hechos surge que se debía utilizar su salario base, a saber \$186,559.98.

Segundo Error: Erró el TPI al determinar que Craft sufrió daños por el incumplimiento de contrato de Maquet ascendentes a \$30,000 cuando no desfiló prueba que lo sustente; y debido a que se le impidió a Maquet defenderse adecuadamente de dicha alegación.

Tercer Error: Erró el Tribunal al condenar a Maquet a pagar 25% por concepto de honorarios de abogados.

Luego de varios trámites procesales, el 31 de octubre de 2014, el señor Craft presentó su alegato. Con el beneficio de ambas partes y la transcripción de la prueba oral, resolvemos.

II.

Las Obligaciones y los Contratos

En nuestro ordenamiento jurídico se reconoce el principio de libertad de contratación. El mismo permite a las partes pactar los términos y condiciones que tengan por convenientes. *Arthur Young & Co. v. Vega III*, 136 D.P.R. 157 (1994). Sin embargo, esta libertad no es infinita, ya que los pactos, cláusulas y condiciones de un contrato serán válidos, siempre y cuando no sean contrarios a la ley, la moral ni al orden público. Art. 1207 del Código Civil de Puerto Rico, 31 L.P.R.A. sec. 3372.

Una vez perfeccionado un contrato, el mismo tiene fuerza de

ley entre las partes y deben cumplirse al tenor de los mismos. Art. 1044 del Código Civil, 31 L.P.R.A. Sec. 2994. Desde entonces se obligan, no solo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a las consecuencias que según su naturaleza sea conforme a la buena fe, al uso y a la ley. Art. 1210 del Código Civil, 3375.

Los daños y perjuicios y su valorización

Se ha reconocido que la tarea judicial de estimar y valorar los daños resulta difícil y angustiosa porque no existe un sistema de computación que permita llegar a un resultado exacto con el cual todas las partes queden completamente complacidas. *Confesor Rodríguez v. Hospital Dr. Susoni*, 186 D.P.R. 889 (2012); *Herrera, Rivera v. S.L.G. Ramírez-Vicens*, 179 D.P.R. 774, 784 (2010); *Sagardía de Jesús v. Hosp. Aux. Mutuo*, 177 D.P.R. 484 (2009). Es por tal razón que los tribunales apelativos guardarán deferencia a las valorizaciones de daños que hagan los foros de primera instancia, porque son estos los que tienen contacto directo con la prueba testifical y quedan en mejor posición para emitir un juicio. *Herrera, Rivera v. S.L.G. Ramírez-Vicens*, supra; *Sagardía de Jesús v. Hosp. Aux. Mutuo*, supra. Como norma, no intervendremos con las estimaciones de daños que los tribunales de instancia realicen salvo cuando la cuantía concedida advenga ridículamente baja o exageradamente alta. *Herrera, Rivera v. S.L. G. Ramírez-Vicens*, supra.

Cuando como foro apelativo revisemos una sentencia del Tribunal de Primera Instancia que concedió daños, debemos considerar la prueba desfilada y concesiones otorgadas en casos similares resueltos anteriormente. Aunque cada caso es distinto y tiene sus circunstancias particulares, los precedentes son referencia útil para la determinación de si la compensación es

exageradamente alta o ridículamente baja. *Rodríguez, et als. v. Hosp., et als.*, 186 D.P.R. 889 (2012).

De otra parte, al impartir daños, un tribunal juzgador debe tener como su norte la siguiente cautela:

Conceder cuantías insuficientes en concepto de daños tiene el efecto de aminorar la responsabilidad civil a la que debe estar sujeta el causante del daño, mientras que conceder daños exagerados conlleva un elemento punitivo, no reconocido por nuestro ordenamiento. Por lo tanto, al adjudicar la cuantía, el tribunal debe procurar alcanzar una razonable proporción entre el daño causado y la indemnización otorgada...

Rivera v. S.L.G. Díaz, 165 D.P.R. 408, 430 (2005).

No obstante, luego de la valoración económica, venimos obligados a examinar las circunstancias particulares del litigio para asegurarnos de que se amerita la cuantía concedida. *Herrera, Rivera v. S.L.G. Ramírez-Vincéns*, supra, pág. 786.

Los Honorarios de Abogado

La Ley 402 del 12 de mayo de 1950, establece que “[e]n todo caso radicado ante los tribunales de Puerto Rico por un trabajador o empleado en que se reclame cualquier derecho o suma de dinero contra su patrono, al amparo de la legislación laboral federal o local o convenio de trabajo de naturaleza individual o colectivo y en que se conceda la reclamación en todo o en parte, se condenará al patrono al pago de honorarios de abogado, si éste no fuere uno de los abogados del Departamento de Trabajo y Recursos Humanos.”. 32 L.P.R.A. 3115. Para que proceda la imposición del pago de honorarios de abogado, se requiere que: (1) el empleado haga una reclamación a su patrono; (2) la reclamación surja al amparo de la legislación laboral; (3) el empleador sea un patrono bajo la ley, y (4) se conceda la reclamación. *Ortiz y otros v. Mun. De Lajas*, 153 D.P.R. 74 (2001).

Aunque la Ley 402 no establece una cantidad específica a ser concedida en honorarios de abogado, la Ley Núm. 80 del 30 de

mayo de 1976, 29 L.P.R.A. sec. 185, establece un parámetro en la concesión de honorarios de abogado. A tales efectos, en el inciso K de esta ley se establece que luego de la celebración de una conferencia, si el tribunal creyera que el despido fue sin justa causa, dictará una orden para que el patrono demandado deposite en la secretaría del tribunal una suma equivalente a la compensación total a la que tendría derecho el empleado. Además, deberá consignarse una cantidad para honorarios de abogado **que nunca será menor del (sic) por ciento del total de la compensación.** 29 L.P.R.A. sec. 185K.

Si bien es cierto que por error en una de sus enmiendas del texto de la ley antes transcrito no se establece un por ciento, el Tribunal Supremo en el caso de *Hernández Maldonado v. The Taco Maker*, 181 D.P.R. 281 (2011), luego de analizar la trayectoria histórica de tal inciso y la Ley 80, concluyó que la intención legislativa fue mantener un por ciento base, y que por tanto, el mismo debe leerse con la adición del quince por ciento (15%). *Id*, pág. 295. Siendo así, el Tribunal Supremo concluyó que la ley es clara y libre de ambigüedad al disponer de una cantidad mínima en concepto de honorarios de abogado, y que por tanto, el juzgador podía otorgar una suma mayor a la misma. *Id*, pág. 297.

Ahora bien, cuando la suma a otorgarse en concepto de honorarios supere el mínimo dispuesto en ley, el juzgador debe fijarla de conformidad con los criterios establecidos en *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc.*, 143 D.P.R. 574 (1997). *Id*, pág. 297. En este caso, el Tribunal Supremo estableció una cuantía general de veinticinco por ciento (25%) por concepto de honorarios de abogado, de aquella indemnización base concedida al empleado, en las reclamaciones al amparo de la Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, 29 L.P.R.A. sec. 146, *et seq.* Además, determinó que el juzgador tendrá derecho para aceptar o modificar la suma de

honorarios de abogado reclamada, pero deberá consignar por escrito sus razones para llegar a determinada suma.

III.

En su recurso de apelación, Maquet no impugna la procedencia de las partidas concedidas a favor del señor Craft. Más bien, en su escrito, la apelante solamente cuestiona algunas de las cuantías otorgadas por el foro apelado y el porcentaje concedido en honorarios de abogado.

A tales efectos, en su primer señalamiento de error la apelante disputó el cálculo realizado por el foro primario para determinar la cuantía concedida. Maquet señaló que según surge de las determinaciones de hechos alcanzadas por el Tribunal de Primera Instancia, bajo el *Special Retention Program*, el señor Craft tenía derecho a recibir el equivalente a doce (12) meses de su salario base y la continuidad del beneficio de plan médico por el mismo periodo.¹ De igual manera, el foro primario en la *Sentencia* determinó que el salario bisemanal del señor Craft era de \$7,129.23, para un salario anual de \$186,559.98.²

Según manifiesta Maquet, pese a tales determinaciones, el tribunal de instancia erróneamente concluyó que el señor Craft tenía derecho a una compensación ascendente a \$512,554.26 en concepto de sueldo por un (1) año, más bonificaciones y compensaciones adicionales que no eran parte de su salario base. Luego de un examen detallado de los documentos contenidos en el expediente ante nos, incluyendo la transcripción de la prueba oral, coincidimos con su postura.

Ante el cierre de sus operaciones en Puerto Rico, Maquet ofreció a algunos empleados ciertos beneficios a cambio de que permanecieran trabajando para la compañía hasta el cierre de las

¹ Determinación de hecho número 12.

² Determinación de hecho número 17.

mismas. Entre estos empleados se encontraba el señor Craft, quien según fue determinado por el Tribunal de Primera Instancia, cualificaba para el *Maquet Cardiovascular Special Retention Pay and Benefit Program* (Special Retention Plan) y para el *Maquet Cardiovascular Bridge to the Future Plan* (Bridge to the Future Plan).

En virtud del primero de estos planes, el señor Craft tendría derecho a recibir, además de aquellos beneficios bajo el *Maquet Cardiovascular Severance Plan*, una cantidad equivalente a doce (12) meses de sueldo.³ Según definido por el *Maquet, Inc. Human Resources Policy Manual*, la indemnización por despido de un empleado sería calculada con el salario base de este.⁴ Durante el testimonio del señor Craft, este declaró que su salario base era la cantidad de \$186,559.26.⁵ Por lo tanto, la prueba presentada demostró no solamente la base para calcular la indemnización del señor Craft-salario base-, sino la cantidad de la misma.

Siendo ello así, el pago de la indemnización de doce (12) meses de salario a la que, según determinado por el foro primario, el señor Craft tenía derecho debe ser calculada en base a su salario base, entiéndase la cantidad de \$186,559.26.

De otra parte, en su segundo señalamiento de error, Maquet arguyó que la cantidad concedida por indemnización en daños fue una fugaz y especulativa que se circunscribió exclusivamente al escueto testimonio del señor Craft. Maquet sostuvo que los daños reclamados no fueron probados, por lo que no debió concederse indemnización alguna en daños.

³ Véase *Maquet Cardiovascular Special Retention Pay and Benefit Program: Dorado, Puerto Rico*, página 615 del Apéndice.

⁴ Véase *Human Resources Policy Manual*, página 619 del apéndice.

⁵ Véase Transcripción de la Vista en su Fondo del 11 de abril de 2011, página 84.

La prueba de daños desfilada durante el juicio en su fondo en el caso de epigrafe consistió del testimonio del señor Craft. El mismo, en cuanto a los alegados daños, consistió de lo siguiente:

P Por favor, continúe, y lo que queremos es que usted le explique al Tribunal en adición a todas esas partidas que ya hemos testificado al Tribunal, qué daños el no pago de esas partidas le causó a usted.

R Cuando me convertí en desempleado tuve que vivir en Puerto Rico y se me dijo que se me iba a pagar una cierta cantidad de dinero por la compañía y no... eso no ocurrió.

[...]

Durante ese periodo de tiempo estuve en negociaciones con la compañía con el entendimiento de que ellos cumplirían de buena fe con lo que se habían comprometido. Incurrí en costos de mantener dos hogares; uno en Puerto Rico, el cual había sido pagado anteriormente por la compañía y que en su momento no lo estaba haciendo; incurrí en gastos de reubicarme para los Estados Unidos; no tenía trabajo y tuve que radicar una querrela y pasé horas trabajando en eso y tuve que gastar en ir y venir y he vivido un asunto pendiente de despido con causa. Es muy difícil explicarle a un nuevo patrono que uno fue despedido con causa cuando no ha habido razón y para poder mantener a mi familia con una... y tuve que hacerlo con penalidad.

Hice unos retiros tempranos de mis anualidades; tomé dinero prestado; me excedí en las tarjetas de crédito para poder sobrevivir hasta que hubiese una razón para mi despido, si fuese adjudicado, además de poder sentirme por el incumplimiento de contrato.

En virtud del testimonio antes transcrito, el Tribunal de Primera Instancia concedió al señor Craft una indemnización de \$30,000 por los daños. Al así hacerlo, el foro apelado manifestó que del testimonio del señor Craft se desprende que este sufrió daño, entre otras cosas, por las acciones que tuvo que tomar debido a la reducción de su compensación. Igualmente, admitió que aunque la división matemática no era del todo clara, aun así entendía que había un daño.

Fuera de las expresiones antes reseñadas, el dictamen apelado carece de pronunciamiento alguno que explique el proceso deliberativo que consideró la juzgadora de hechos para asignar como compensación la cantidad de \$30,000 concedida. Si bien es cierto que del testimonio del señor Craft, surge que este sufrió ciertos pormenores como resultado de su despido y la falta de cumplimiento por parte de Maquet a los pagos comprometidos en el *Special Retention Plan*, contrario a lo resuelto por el foro primario, entendemos que los mismos no son de tal envergadura que ameriten la cantidad otorgada. Por lo tanto, concluimos que las cuantías concedidas por el foro apelado resultaron exageradamente altas y a tales efectos, modificamos la compensación de indemnización por daños a \$15,000.

Como tercer y último señalamiento de error, Maquet le atribuyó error al Tribunal de Primera Instancia en la imposición del veinticinco por ciento del total de la cantidad concedida en concepto de honorarios de abogado. Expuso que en virtud del análisis que el Tribunal Supremo realizó en *Hernández v. Taco Maker*, supra, lo procedente era la imposición de solo un quince por ciento (15%) en honorarios de abogado.

Para fundamentar su argumento, Maquet cuestionó la justificación ofrecida por el foro apelado para razonar la concesión de honorarios. Manifestó que el Tribunal de Primera Instancia realizó dicha concesión basado en la cantidad de horas que se invirtieron en el caso y el uso de traductores, pero según ostentó, las mismas no fueron muchas. Así pues alegó que la suma de la duración de todas las vistas de juicio totalizaba 17 horas con 26 minutos. Y que tal cantidad de horas no justificaba los honorarios concedidos. Es erróneo su argumento.

En primer lugar, las observaciones realizadas por el Tribunal de Primera Instancia para explicar los honorarios de abogado

hacen referencia a la cantidad de horas que fueron invertidas durante el pleito, y no solamente aquellas del juicio. La litigación en el presente caso se extendió por dos (2) años desde la presentación de la Querella, hasta la celebración del juicio. Debemos resaltar que el presente caso fue inicialmente sometido por el señor Craft al amparo del procedimiento sumario contemplado en la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, 32 L.P.R.A. 3118. El mismo, a solicitud de Maquet fue posteriormente tramitado vía el proceso ordinario.

Tanto la jurisprudencia como las leyes relacionadas con los asuntos laborales establecen unos parámetros sobre la imposición de honorarios de abogado, más no disponen específicamente el porcentaje a ser concedido. Esta labor es una discrecional del juzgador de los hechos. Maquet no nos ha puesto en condición de determinar que el foro apelado abusó de su discreción en la imposición de los honorarios de abogado en el presente caso. Los mismos están dentro de los parámetros que la jurisprudencia ha establecido, por lo que el tercer error cometido no fue cometido.

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, modificamos la *Sentencia* apelada. En consecuencia, devolvemos el presente caso para que el foro de instancia ajuste las partidas a ser pagadas al señor Craft, tomando en cuenta que según antes dispuesto, las mismas son calculadas con un salario base de \$186,559.98. Además, reducimos la cantidad concedida a este por daños a \$15,000. Así modificada, se confirma.

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

Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones