

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE GUAYAMA
PANEL ESPECIAL

MIGDALIA MATEO
PEREIRA

Apelada

V.

HOSPITAL SANTA ROSA,
INC.

Apelante

CLAN201401221

Apelación
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala de
Guayama

Sobre:
Despido
Injustificado

Caso Número:
G DP2009-0184

Panel integrado por su presidenta, la Juez Coll Martí, la Juez Lebrón Nieves y el juez Bonilla Ortiz.¹

Bonilla Ortiz, Juez Ponente.

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 29 de enero de 2016.

I.

Comparece ante nosotros el Hospital Santa Rosa, Inc. (apelante), y nos solicita que revoquemos la Sentencia dictada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Guayama (foro primario, o foro apelado) que acogió la causa de acción por despido injustificado, en su modalidad de despido constructivo, y ordenó al apelante resarcir a la exempleada querellante una partida por concepto de mesada y otra por los daños y perjuicios ocasionados, además de conceder honorarios de abogado equivalentes al veinticinco por ciento (25%) de la totalidad de la compensación. Por los fundamentos que exponremos a continuación, **MODIFICAMOS** y **REVOCAMOS** en parte la Sentencia apelada en cuanto al monto económico y causas de acción concedidas.

¹ Conforme Orden Administrativa Núm. TA-2015-046 del 9 de marzo de 2015, se designa al juez Bonilla Ortiz en sustitución de la juez Domínguez Irizarry.

II.

El 30 de enero de 2008, la Sra. Migdalia Mateo Pereira (querellante o apelada), interpuso una querrela en contra del Hospital Santa Rosa (Hospital o apelante), al amparo de la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, *infra*, por alegado despido injustificado bajo la modalidad de despido constructivo o tácito. Según alegado en la querrela, el Hospital contrató a la Sra. Mateo el 16 de mayo de 1981, por tiempo indefinido; y, a la fecha de los hechos en controversia, ella era una empleada regular y permanente, a la que nunca habían suspendido de empleo y sueldo, y nunca habían sometido a un proceso de disciplina progresiva. Sin embargo, según planteado por la querellante, el 15 de enero de 2008 "tuvo que renunciar" como consecuencia de alegadas condiciones opresivas y onerosas de trabajo, las cuales, según la querrela, incluían "humillaciones de hecho y palabra, gritos, insultos, despojo de funciones y labores inherentes al puesto de directora de Recursos Humanos, solicitarle trabajo mientras se encontraba en licencia por enfermedad, entre otras"². Dichos hechos, alegadamente, ocasionaron angustias y sufrimientos a la Sra. Mateo, quien tuvo que recurrir a tratamiento psicológico. A base de lo alegado, reclamó \$144,000 por concepto de mesada y \$300,000 por daños morales y angustias mentales. También reclamó un 25% del total indemnizado por concepto de honorarios de abogado, más las costas.

En su contestación, el Hospital solicitó que se desestimara la querrela. Alegó que la Sra. Mateo no

² Véase Apéndice VII del escrito apelativo, pág. 51.

fue despedida, sino que renunció. Sostuvo que no hubo condiciones opresivas ni actos injustificados que hayan provocado un despido tácito o constructivo. Como defensas afirmativas planteó, entre otros, que la querrela era frívola, caprichosa y temeraria, y que dejaba de exponer una causa de acción que justificara la concesión de un remedio. Además, se alegó que el Hospital "actuó de buena fe, en forma razonable, y nunca con malicia, temeridad o negligencia"³, mientras que la parte querellante incurrió en desempeño negligente y dejadez, demostrando ineptitud e insubordinación hacia su supervisor inmediato. Sostuvo, además, que los daños alegados eran especulativos, y en todo caso, auto infligidos y/o exagerados.

Luego de varios trámites procesales, el juicio se celebró del 11 al 14 de mayo de 2010, y del 17 al 21 del mismo mes y año. Ambas partes presentaron evidencia documental y testifical. Posteriormente, sometieron memorandos de Derecho. Evaluada la prueba ante sí, el foro primario hizo treinta y cinco (35) determinaciones de hechos, entre ellas, lo siguiente⁴:

- Las partes estipularon que la Sra. Mateo: 1) a la fecha en que presentó su renuncia como Directora de Recursos Humanos devengaba seis mil dólares (\$6,000) mensuales; 2) había recibido una puntuación perfecta en todas sus evaluaciones.
- El Dr. Héctor Buitrago fue nombrado Director Interino del Hospital en 2006, tras la renuncia

³ Véase Apéndice VIII, pág. 55, del Escrito Apelativo.

⁴ Se destacan sólo los puntos considerados más relevantes, los cuales fueron resumidos y/o analizados en conjunto, entremezclándose las distintas determinaciones hechas por el foro primario. Para las determinaciones literales, véase la Sentencia recurrida, en las páginas 4-9 del Apéndice II del escrito apelativo.

del Lcdo. Gelson Morales. A raíz de ello, el Hospital comenzó un patrón de actuaciones y comunicaciones humillantes, ofensivas, y dirigidas a despojar a la querellante de sus funciones y a someterla a situaciones significativamente onerosas.

- Durante la incumbencia del Dr. Buitrago se nombró un Comité de Transición que él integraba junto al Sr. Edwin de Jesús, Contralor; el Sr. Fernando Alarcón, Asesor de la Junta de Directores; y dos personas más. La Sra. Mateo no fue parte de este Comité, aun cuando los cambios de Administración conllevaban cambios en Recursos Humanos.
- Entre las funciones que desempeñaba la Sra. Mateo y que fueron asignadas al Dr. Buitrago estaban velar porque el Hospital cumpliera con todas las leyes y normas de la Junta de Directores; entrevistar, seleccionar, reclutar personal, y supervisar a los jefes y supervisores de cada Departamento.
- En una reunión celebrada el 20 de octubre de 2006, el Dr. Buitrago le dijo que ella pretendía controlar todo, y que iban a haber cambios. Alterado, dio puños en el escritorio, y le dijo que debía dejar la tirantez y ponerse a trabajar en lo que sus funciones respecta. Posteriormente, se disculpó con ella por haber sido fuerte.
- El Dr. Buitrago ocupó el cargo hasta febrero de 2007, cuando se nombró a la Lcda. Gloria Díaz.
- La querellante expresó que la primera impresión que tuvo de la Lcda. Díaz ocurrió en el área de trabajo, cuando ella le dijo: "Usted es la

jefecita de personal, veremos a ver cuánto dura conmigo”.

- A iniciativa de la Lcda. Díaz y del Sr. Fernando Alarcón, se creó el puesto de enlace administrativo. Ellos entrevistaron y seleccionaron a la persona que luego ocupó el cargo, sin que mediara la participación de la Directora de Recursos Humanos.
- La Lcda. Díaz y su secretaria sacaron expedientes de personal que, como parte de sus funciones, estaban a cargo de la Sra. Mateo.
- Mientras la querellante se encontraba en una cita médica, se le pidió llegar a la oficina de la Sra. Díaz, donde se reunió con ella y con el Lcdo. José Machuca, quien, sin haber sido contratado por el Hospital, la abordó sobre cuestiones relativas al Departamento de Recursos Humanos y le solicitó ciertos documentos. Posteriormente, el 6 de noviembre de 2007, cuando ella estaba ausente por enfermedad, convaleciendo de una operación, la Lcda. Díaz le envió a su residencia una comunicación requiriéndole los documentos solicitados por el Lcdo. Machuca⁵.
- La querellante indicó que ya no la dejaban hacer el proceso de reclutamiento, ni políticas de la Institución.
- Desde que se fue el anterior director, Lcdo. Gelson Morales, el Sr. Alarcón: 1) se hizo cargo de los planes médicos; 2) le decía a la querellante: “cuídese que se van a eliminar los viejos”, “ahora se va Morales, qué va a hacer

⁵ Exhibit por estipulación.

usted?", "ya tú no eres la persona que manda aquí, no tienes nada que hacer aquí"; 3) vigilaba constantemente a la Sra. Mateo y la inquiría impropriamente para constatar su presencia en la oficina⁶; 4) maltrató de forma constante a la Sra. Mateo, por lo que ella se vio obligada a renunciar, cosa que hizo luego de una reunión celebrada el 15 de enero de 2008, cuando el Sr. Alarcón le faltó al respeto y, en frente de todos los empleados le dijo "carajo" y "coño".

- La Sra. Mateo le expresó al Sr. Alarcón su inconformidad por el maltrato y las humillaciones. Además, envió cartas tanto al Dr. Buitrago como a la Sra. Díaz, planteándoles sus reclamos. También pidió que se identificaran sus nuevas funciones. No recibió respuesta alguna ni se atendieron sus reclamos.
- La Sra. Mateo se vio obligada a renunciar a su empleo debido a que se le despojó de sus funciones como Directora de Recursos Humanos, y se sentía constantemente maltratada y humillada por las condiciones de trabajo a la que se le expuso.
- El psicólogo, Dr. José H. Rodríguez, quien brindó tratamiento a la Sra. Mateo desde noviembre de 2006, indicó que su paciente sufrió daños por habersele despojado de sus funciones, así como el trato recibido en el Hospital, principalmente de parte del Sr. Alarcón y la Lcda. Díaz. Aseguró

⁶ No surge en las determinaciones de hechos cómo la inquiría impropriamente, sin embargo, la querellante testificó que él la buscaba aun en el baño, y le tocaba la puerta para asegurarse que estuviera ahí.

que la Sra. Mateo reflejaba síntomas de mujer maltratada.

El foro apelado concluyó que se había configurado un despido injustificado bajo la modalidad de despido constructivo. Según sostuvo:

Las actuaciones de la querellada al despojar a la Señora Migdalia Mateo Pereira de funciones importantes, inherentes a su posición de Directora de Recursos Humanos de esa institución hospitalaria, no incluirla como miembro del Comité de Transición de la querellada, requerirle para asuntos laborables mientras se encontraba ausente por enfermedad, trasladar expedientes que debían permanecer bajo llave en su oficina, someterla a maltratos y humillaciones de hecho y de palabra, no contestar las denuncias que sobre ese particular le dirigió por escrito y verbalmente a las personas concernidas y el no informarle oficialmente sobre los cambios en sus funciones constituyeron entre otras, las actuaciones que exhibieron un nivel de seriedad considerable que tuvieron el efecto de crearle a la querellante un ambiente de trabajo hostil, intimidante y ofensivo. Como consecuencia de ello, la querellante experimentó daños y sufrimientos mentales que afectaron su salud emocional a largo plazo. El resultado final de todo esto fue que la Señora Migdalia Mateo Pereira no tuvo disponible otra alternativa que no fuera renunciar a su puesto.

En el caso que hoy consideramos, razonablemente entendemos, que se configuró un despido constructivo e injustificado. Las razones aducidas por la querellada, transición y redefinición administrativa del Hospital Santa Rosa, resultan insuficientes para justificar un trato irrespetuoso, desconsiderado y lesivo al derecho a la dignidad, integridad e intimidad de la Señora Migdalia Mateo Pereira. Este cuadro de hostilidad y denigración en su trabajo, dio lugar a los daños y perjuicios que le ocasionó innecesariamente la querellada.

En su Sentencia, el Tribunal concedió \$144,000.36 como mesada por el despido injustificado, \$100,000.00 por concepto de daños y perjuicios y \$61,000 en honorarios de abogado equivalentes al 25% de la totalidad de la compensación.

El 4 de junio de 2014, el Hospital presentó una Solicitud de Determinaciones de Hechos Adicionales y Moción de Reconsideración. Entre otros, arguyó que el foro primario "no evaluó la prueba documental y testifical de la forma más racional y equilibrada". Además, trajo a consideración la determinación de otra sala del Tribunal de Primera Instancia que denegó la demanda de otra exempleada del Hospital, que levantó los mismos reclamos que la Sra. Mateo, y a quien catalogó como "comadre" de ésta⁷. Solicitó al Tribunal que emita las cincuenta y seis (56) determinaciones de hechos que le proveyó, y que incluyeron, entre otras⁸:

- El testimonio de la Sra. Iris Pabón, quien ocupó el cargo de Directora de Recursos Humanos tras la renuncia de la Sra. Mateo, en cuanto a los hallazgos que encontró al incorporarse al cargo.
- El testimonio del Dr. Buitrago, respecto a que el Comité de Transición fue escogido por el Presidente de la Junta de Directores, y aunque la Sra. Mateo no era parte de él, éste contaba con su labor.
- Que la querellante: 1) ejerció funciones que le correspondían al Administrador; 2) aceptó que no tuvo insultos como tal por parte de sus superiores; 3) no pudo identificar qué días, meses o años recibió humillaciones de parte del Sr. Alarcón y la Lcda. Díaz.
- El testimonio de la Lcda. Díaz, en cuanto a: 1) sus funciones y su responsabilidad de tener una participación activa en el reclutamiento de todo

⁷ Véase Apéndice III, págs. 17-18, 30-31 del escrito apelativo.

⁸ Íd. a las págs. 21-29.

el personal del Hospital; 2) la política institucional a partir de su nombramiento, notificada a todos los directores, en cuanto a que toda decisión departamental debía notificarse a la Administración; 3) los pormenores de la reunión con el Lcdo. Machuca, a los efectos de que la querellante se tornó insubordinada y retó la autoridad de la Lcda. Díaz; 4) que la Sra. Mateo participaba en casi todas las entrevistas de reclutamiento, excepto las de personal muy cercano a la Administración; 5) que la petición de la Sra. Mateo de que se definieran sus funciones fue el 9 de enero de 2008, y renunció el 15 del mismo mes y año.

- El resultado de la auditoría celebrada entre el 25 de febrero y el 13 de marzo de 2008, que encontró varias deficiencias en el manejo de los expedientes de los empleados, así como incumplimiento del Departamento de Recursos Humanos con disposiciones de ley.

El 12 de junio de 2014, notificado el 24 del mismo mes y año, el foro primario denegó ambas solicitudes. Inconforme, el 24 de julio de 2014, el Hospital acudió en apelación. Alegó que el foro apelado erró:

- 1) Al determinar como asunto de hecho y de derecho que en el presente caso se configuró un despido constructivo.
- 2) Al no determinar que la razón de la renuncia se debió al pobre desempeño que demostraba la querellante y descartar totalmente la prueba testifical y pericial que se presentó para demostrarlo;
- 3) Al hacer determinación de hecho y de Derecho con prueba que no fue materia de prueba testifical o documental;
- 4) Al declarar Con Lugar una causa de acción independiente al remedio exclusivo de la Ley 80 sobre despido injustificado y a su vez

dictar en Sentencia una cantidad exagerada y desproporcional.

5) Al aquilatar la prueba y darle veracidad al testimonio de la querellante, el cual está plagado de inconsistencias, contradicciones y conclusiones vagas y por lo mismo carentes de credibilidad.

La parte apelada presentó su escrito en Oposición. Con la comparecencia de ambas partes, estamos en posición de resolver a la luz del Derecho aplicable.

III.

A. Despido injustificado.

En nuestra jurisdicción existe vasta legislación en protección de los derechos de los obreros, con el fin de establecer un balance en las relaciones entre los patronos y los empleados. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 903 (2011). La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 (29 LPRA sec. 185a et seq.), conocida como Ley de despido injustificado, es ejemplo de ello. Ésta fue creada con el fin primordial de proteger, de manera más efectiva, el derecho del obrero puertorriqueño a la tenencia de su empleo. Fue promulgada, además, para desalentar la práctica de despedir a los empleados de forma injustificada y otorgarle a los trabajadores remedios justicieros y consubstanciales con los daños causados por un despido injustificado. Véase Exposición de Motivos de la Ley Núm. 80, *supra*. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 424 (2013); *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368 (2011).

"Lo que la reglamentación contra el despido injustificado pretende es desalentar y penalizar la práctica de cesantear a empleados por razones que no tienen que ver con su desempeño en las labores o las necesidades del negocio", *Figueroa Rivera v. El Telar*

Inc., 178 DPR 701, 706 (2010)⁹. En este sentido, bajo los postulados de la Ley Núm. 80, *supra*, se entiende que hay justa causa para el despido cuando éste "tiene su origen en alguna razón o motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa y no en el libre arbitrio o capricho del patrono". *Íd.*, pág. 706. Así, el despido se considerará con justa causa si se configuraron actuaciones imputables al obrero, de las cuales se entiende que éste provocó su despido; o, si se han dado situaciones como cierre de operaciones, reorganizaciones y reducciones de personal, que aunque inimputables al obrero, son de tal naturaleza que su despido resulta prácticamente inevitable. *Íd.* págs. 706-707. De darse el segundo escenario, habrá que dar preferencia para permanecer en el empleo a los obreros de más antigüedad. (29 LPRA sec.185c). Esto, "salvo que haya una diferencia clara o inconcursa [sic] a favor de la eficiencia o capacidad de trabajadores comparados en cuyo caso prevalecerá la capacidad", *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, *supra*, pág. 709 (citas omitidas).

Sobre lo antes señalado, cabe aclarar que, además del acto unilateral del patrono de despedir a un empleado, la Ley 80, *supra*, dispone que el despido injustificado abarca también aquellas acciones dirigidas a inducir o forzar al empleado a renunciar. Esto es lo que se conoce como despido constructivo o tácito, e incluye acciones tales como "imponerle o intentar imponerle (al empleado) condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, rebajarlo en categoría o

⁹ Citando a C.R. Carrión Crespo, Los remedios exclusivos en el despido injustificado y el accidente del trabajo: Legislación protectora del patrono, 32 Rev. Jur. U.I.P.R. 89, 106 (1997).

someterlo a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra". (29 LPRA sec. 185(e)). Se considera que hubo un "despido disfrazado de renuncia", cuando se configuran las siguientes circunstancias: (1) uno o más actos voluntarios por parte del patrono; (2) motivados por una razón ajena al legítimo interés de salvaguardar el efectivo desempeño de la empresa, o que pueda calificarse como caprichosa, arbitraria e irrazonable; y (3) que creen una condición onerosa para el empleado que fuerce inevitablemente la renuncia a su puesto. *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc., supra*, pág. 713.

Para que se configure el despido constructivo, "las acciones del patrono deben exhibir un nivel de seriedad considerable". *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co*, 180 DPR 894, 909 (2011). Al respecto, el Tribunal Supremo ha destacado:

Simple mal entendidos [sic] 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. Por el contrario, **debe tratarse de actuaciones patronales 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. Gestiones administrativas legítimas, realizadas con el único propósito de salvaguardar el bienestar de la empresa, no dan lugar a un despido constructivo si la intención del patrono al realizar las mismas no era la de lesionar la condición de empleado del trabajador. Íd.**¹⁰ (Énfasis nuestro)

Al evaluar la actuación del patrono, se debe considerar, entre otros: (1) la condición económica de la empresa; (2) los cambios realizados en ella; (3) el desempeño y eficiencia del empleado; (4) el nivel de

¹⁰ Citando la Guía revisada para la interpretación y aplicación de la Ley Núm. 80, del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (1996).

compensación del empleado; (5) las condiciones de trabajo de los demás empleados; (6) su antigüedad en el empleo; y (7) las razones esbozadas por el patrono para justificar su actuación. *Figueroa Rivera v. El Telar Inc., supra*, pág. 713. En cuanto a la reacción por parte del empleado, se utiliza el estándar de "persona razonable"; esto es, si dejar el empleo era la única alternativa razonable que quedaba al empleado ante los actos voluntarios e injustificados de su patrono. *Figueroa Rivera v. El Telar Inc., supra*, págs. 728 - 729.

Por lo antes señalado, se entenderá que se trata de un despido constructivo, "siempre que una persona razonable ante circunstancias similares sienta que se le está forzando a renunciar y no de acuerdo a la visión subjetiva que pudiese tener el empleado individualmente". *Íd*, pág. 729. Además, el empleado no debe tener disponible otra alternativa que no sea la renuncia para resolver la situación adversa que enfrenta en el trabajo. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co., supra*; *Arthur Young & Co. v. Vega III*, 136 DPR 157 (1994) y *Vélez de Reilova v. R. Palmer Bros., Inc.*, 94 DPR 175, 179 (1967).

Si el empleado demostró la existencia de un despido, se activa la presunción de la Ley 80, *supra*, de que el despido fue injustificado, y el peso de la prueba recae sobre el patrono, quien tendrá que demostrar la existencia de justa causa. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co., supra*. Por estar investida de alto interés público, esta presunción sólo podrá derrotarse con prueba "amplia y vigorosa", por lo que "el empleado cobijado por la presunción podría

prevalecer en el pleito sin más evidencia que la misma presunción". *Íd.*, pág. 912. Es decir, que "si se logra activar la presunción y la evidencia que presenta el patrono no la derrota, la presunción sobrevive y prevalece el obrero". *Figueroa Rivera v. El Telar Inc.*, *supra*, pág. 912.

B. La indemnización por despido injustificado.

Para aquellos casos en que se haya configurado un despido injustificado, la Ley 80, *supra*, establece una indemnización progresiva, conocida como la mesada. Al respecto, el Art. 1 dispone:

Todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, donde trabaja mediante remuneración de clase alguna, contratado sin tiempo determinado, y que fuere despedido sin justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono, en adición al sueldo que hubiere devengado:

(a) El sueldo correspondiente a dos meses por concepto de indemnización, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; el sueldo correspondiente a tres (3) meses si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; **el sueldo correspondiente a seis (6) meses si el despido ocurre luego de los quince (15) años de servicio.**

(b) **Una indemnización progresiva adicional equivalente a una (1) semana por cada año de servicio, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; dos (2) semanas por cada año de servicio, si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; tres (3) semanas por cada año de servicio, luego de haber completado quince (15) años o más de servicio.** (29 LPRC sec. 185a). (Énfasis nuestro).

Según dispuesto por la Ley Núm. 80, *supra*, el derecho de un empleado a recibir esta indemnización es irrenunciable. Además, por ser una indemnización y no un salario, **"no está sujeta a descuento alguno de nómina incluyendo el del seguro social federal"**. *Vélez Cortés v. Baxter*, 179 DPR 455, 466 (2010); *Alvira v.*

SK & F Laboratories Co., 142 DPR 803, 812-13 (1997); *Cintrón v. S.K.&F Lab. Co. y otros*, 142 DPR 803, 812-13 (1997). (Énfasis nuestro). Véase 29 LPRA Sec. 185j.

La indemnización de la mesada "es el remedio exclusivo para los empleados despedidos injustificadamente **cuando no exista alguna otra causa de acción al amparo de otras leyes que prohíban el despido y concedan otros remedios**". Vélez Cortes v. *Baxter*, supra, pág. 466; *García v. Aljoma*, 162 DPR 572, 597 (2004); *Porto y Siurano v. Bentlye P.R., Inc.* 132 DPR 331 (1992). (Énfasis nuestro).

Existen tres excepciones a la mesada como remedio único: (1) los remedios adicionales conferidos por conducta torticera del patrono, ajena a la mera violación de una disposición de las leyes del trabajo; (2) los remedios adicionales provistos por leyes especiales; y (3) los remedios adicionales concedidos por un despido cuyo propósito e intención principal sea subvertir una clara política pública del Estado o algún derecho constitucional. *C.O.P.R. v. S.P.U.*, 181 DPR 299 (2011).

De lo antes señalado, surge que si con el despido concurren otras actuaciones torticeras que sean independientes del referido despido, entonces procede que se responsabilice al patrono a base de dicha conducta. Véase *Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R.*, 145 D.P.R. 178 (1998). Por lo tanto, de alegarse daños producto de las actuaciones torticeras del patrono, compete evaluar si se configuran los elementos que rigen la responsabilidad civil extracontractual, independiente del evento del despido.

Es norma conocida que "todo perjuicio, material o moral, da lugar a reparación si concurren tres requisitos o elementos: primero, se establece la realidad del daño sufrido; segundo, existe un nexo causal entre el daño y la acción u omisión de otra persona; y tercero, dicho acto u omisión es culposo o negligente". *Santini Rivera v. Serv Air, Inc.*, 173 DPR 1, 6 (1994). Existen dos tipos de daños compensables, los pecuniarios o económicos, y los morales. Los segundos incluyen los sufrimientos y las angustias mentales. *Colón v. Glamorous Nails*, 167 DPR 33 (2006); *Cintrón Adorno v. Gómez*, 147 DPR 576, 587 (1999).

"Si bien en principio los daños intangibles, como lo son el sufrimiento, las angustias mentales y los daños emocionales, se consideran daños no patrimoniales, ya que su valoración pecuniaria no se funda en una equivalencia matemática, no por eso dejan de ser compensables en dinero". *Santini Rivera v. Serv Air, supra*, pág. 7. Tal como el Tribunal Supremo ha destacado:

Una vez establecido satisfactoriamente que el daño existe, y que su causa próxima fue la acción u omisión del demandado, no puede caracterizarse el mismo de incierto o especulativo 'no importando que la determinación de su cuantía sea aproximada siempre que el cálculo descansa en una base razonable y no sea hijo del capricho o adivinación' *White Star Bus Line, Inc. v. Glens Falls Ind. Co.* 60 D.P.R. 859..." (citas omitidas).

Realizar el cómputo de los daños morales es un desafío delicado. "La apreciación humana valorativa de elementos que no son ostensibles y visibles sino intangibles (emocionales tales como el dolor, la alegría, tristeza, frustración, la paz, la tranquilidad del espíritu, el honor y otras), no está

exenta de cierto grado de especulación”, por lo que el fin último debe ser lograr una adjudicación “razonablemente balanceada, esto es, ni extremadamente baja como tampoco desproporcionalmente alta”. *Riley v. Rodríguez De Pacheco*, 119 DPR 762, 805 (1987).

De otro lado, el Art. 11 (b) de la Ley 80, *supra*, dispone para el pago de honorarios de abogados a base de un porcentaje de la totalidad de la compensación, o un mínimo de cien dólares (\$100). El referido Artículo no especifica el por ciento aplicable; sin embargo, esto fue atendido por el Tribunal Supremo en *Hernández Maldonado v. Taco Maker*, 181 DPR 281 (2011), donde aclaró que en aquellas acciones presentadas al amparo de la Ley 80, *supra*, el monto por honorarios de abogado no deberá ser menor del 15% del total de la compensación, o \$100, lo que sea mayor¹¹. Resolvió, además, que el juzgador podrá conceder una suma mayor siempre que se rija por lo dispuesto en *López Vicil v. I.T.T. Intermedia, Inc.*, 143 DPR 574 (1997)¹². Por ello, cuando un abogado estime que se justifica una cuantía mayor al 15%, deberá solicitarlo mediante un memorando juramentado en el que detalle las horas trabajadas y la tarifa a ser cobrada. *Hernández Maldonado v. Taco Maker, supra*, pág. 298. Queda a discreción del juzgador aceptar o no la suma reclamada en concepto de honorarios de abogados; pero, de conceder la cantidad solicitada, deberá consignar por escrito las razones para hacerlo. *Íd.*

¹¹ El texto original del estatuto detallaba el por ciento aplicable; sin embargo, tras una enmienda a la Ley, el Artículo se imprimió sin la especificación del mismo. Luego de analizar la intención legislativa, el Tribunal Supremo determinó que 15% era lo aplicable.

¹² Ese caso resolvió que los pleitos bajo la Ley 100 de 30 de junio de 1958, según enmendada (29 LPRA sec. 146-151), eran más que aquellos instados bajo la Ley 80, por lo que correspondía un porcentaje mayor por concepto de honorarios de abogado; esto es, un 25% (en lugar el 15% dispuesto para los casos bajo la Ley 80).

C. Apreciación de la prueba

La Regla 42.2 de Procedimiento Civil establece que las determinaciones de hechos del foro apelado, sobre todo aquellas que se fundamentan en testimonio oral, serán respetadas por el foro apelativo, a menos que sean claramente erróneas. 32 LPRA Ap. V, R. 42.2. En ausencia de error manifiesto, pasión, prejuicio o parcialidad, los tribunales apelativos no intervendrán con la apreciación de la prueba que haga el Tribunal de Primera Instancia. Regla 43.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V; *Rivera Menéndez v. Action Services*, *supra*, pág. 448-449; *Monllor Arzola v. Sociedad de Gananciales*, 138 DPR 600, 610 (1995).

Es norma arraigada que como foro apelativo no debemos intervenir con las determinaciones de hechos, ni con la adjudicación de credibilidad que hace un Tribunal de Primera Instancia y sustituir su criterio por el nuestro. *Rivera Menéndez v. Action Service*, 185 DPR 431, 448-449 (2012); *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, 177 DPR 345, 356 (2009). La apreciación que hace el foro primario merece nuestra deferencia, por ser éste quien tuvo la oportunidad de evaluar directamente el comportamiento, las reacciones y el *demeanor* de los testigos al declarar. *Ramos Acosta v. Caparra Dairy Inc.*, 113 DPR 357, 365 (1982). En ausencia de error, pasión, prejuicio y parcialidad, la apreciación de la prueba hecha por el Tribunal de Primera Instancia será respetada y el foro apelativo no prescindirá de las determinaciones tajantes y ponderadas del foro de instancia. *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750 (2013); *Argüello López v. Argüello García*, 155 DPR 62 (2001); *Trinidad García v.*

Chade, 153 DPR 280, 291 (2001); *Rolón v. Charlie Car Rental, Inc.*, 148 DPR 420 (1999).

Ahora bien, “[e]l arbitrio del juzgador de hechos es respetable, mas no absoluto”. *Rivera Pérez v. Cruz Corchado*, 119 DPR 8 (1987). Si de un examen de la prueba se desprende que el juzgador descartó injustificadamente elementos probatorios importantes o se basó su determinación en testimonios improbables o imposibles, se justifica la intervención del tribunal apelativo con la apreciación de la prueba realizada por el tribunal inferior. *C. Brewer PR, Inc. v. Rodríguez*, 100 DPR 826, 830 (1972). Es decir, que una apreciación errónea de la prueba no tiene credenciales de inmunidad frente a la función revisora de un tribunal apelativo. *Íd.* Sin embargo, un tribunal apelativo no puede dejar sin efecto una sentencia cuyas conclusiones encuentran apoyo en la prueba desfilada. *Sánchez Rodríguez v. López Jiménez*, 116 DPR 172, 181 (1985).

IV.

El Hospital Santa Rosa acude ante nosotros para pedirnos que revoquemos la Sentencia del foro apelado que acogió la causa de acción por despido injustificado, en su modalidad de despido constructivo, y ordenó al apelante resarcir a la Sra. Migdalia Mateo Pereira \$144,000.36 por concepto de mesada, \$100,000 por los daños y perjuicios ocasionados, y \$61,000.09 de honorarios de abogado, equivalentes al 25% de la totalidad de la compensación. Confirmamos al foro apelado en su determinación de que se configuró el despido injustificado en su modalidad de despido constructivo;

pero revocamos la causa de acción por daños y perjuicios. También reducimos el por ciento de honorarios de abogados para adecuarlo a la normativa que rige el particular.

En cuanto a los errores planteados por el apelante, los números 1), 2), y 5)¹³ pueden discutirse en conjunto, por estar relacionados con la apreciación de la prueba hecha por el foro apelado y la determinación a la que llegó a base de dicha ponderación. De antemano, compete aclarar que el Tribunal de Primera Instancia no erró al determinar que, a la luz de la prueba presentada ante sí, en efecto se configuró un despido constructivo. Veamos.

De una revisión minuciosa de las transcripciones y el expediente sometido a nuestra consideración surge con meridiana claridad que hubo varios actos voluntarios, caprichosos e irrazonables por parte del patrono, Hospital Santa Rosa, que crearon una condición onerosa para la Sra. Migdalia Mateo Pereira y la forzaron a renunciar a su puesto. Véase *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc., supra*. Estos actos voluntarios incluyeron expresiones intimidantes y ofensivas, tales como: "usted es la jefecita de personal, veremos cuánto dura conmigo", "cuídese que se van a eliminar los viejos", "ahora que se va Morales, qué va a hacer usted", y "ya tú no eres la persona que manda aquí, no tienes nada que hacer aquí", además de tratarla con las palabras como

¹³ Se imputó como errores: 1) Determinar como asunto de hecho y de derecho que se configuró un despido constructivo; 2) No determinar que la razón de la renuncia se debió al pobre desempeño de la querellante y descartar totalmente la prueba testifical y pericial que se presentó para demostrarlo; 5) Al aquilatar la prueba y darle veracidad al testimonio de la querellante, el cual está plagado de inconsistencias, contradicciones y conclusiones vagas y por lo mismo carentes de credibilidad.

"carajo" y "coño"¹⁴. También tuvieron lugar actuaciones humillantes, como dar puños en el escritorio y llamarle la atención de mala manera frente a terceros¹⁵; e inquirirla de manera inapropiada, tocándole la puerta del baño para constatar su presencia en la oficina¹⁶.

El trato, o mejor caracterizado, el maltrato dado a la Sra. Mateo es un factor muy importante al adjudicar la responsabilidad en este caso, como en más detalle se abundará. Tras la entrada de nuevos oficiales ejecutivos al Hospital apelante es lógico y legalmente válido hacer cambios administrativos y reorganizar funciones gerenciales. Sin embargo, lo anterior no da derecho a tratar a la Sra. Mateo como reseñado en el párrafo precedente.

El apelante sostiene que erró el foro apelado al darle veracidad al testimonio de la querellante, por considerar que está plagado de inconsistencias, contradicciones y conclusiones vagas carentes de credibilidad. Sin embargo, de una revisión del expediente del caso y la transcripción del juicio en su fondo no surge que el juzgador de hechos haya actuado con prejuicio o parcialidad, ni que sus determinaciones en torno a la credibilidad de la prueba hayan sido arbitrarias o irrazonables. Por lo tanto, no es función de este Tribunal intervenir con la apreciación de la prueba que hizo el foro primario. Menos aún, después de haber analizado la información ante nuestra consideración, la cual nos permitió

¹⁴ Véanse las determinaciones de hecho 13 y 22 de la Sentencia, págs. 5 y 7 del Apéndice del escrito apelativo - Ap. II.

¹⁵ Véase la determinación de hecho 24 de la Sentencia, pág. 7 del Apéndice del escrito apelativo - Ap. II.

¹⁶ Véanse la determinación de hecho 22 de la Sentencia, pág. 7 del Apéndice del escrito apelativo - Ap. II, y la pág. 4 del Apéndice del escrito en Oposición.

constatar que las inconsistencias y contradicciones alegadas no tuvieron lugar. Después de todo, no existe el testimonio perfecto.

Ahora bien, tal como reseñamos en el apartado anterior, una vez la demandante demostró que se trató de un despido y no de una renuncia, se activó la presunción de la Ley 80, *supra*, y competía al apelante demostrar que el despido fue justificado. El Hospital Santa Rosa no logró rebatir dicha presunción. Si bien es cierto que el foro primario debió haber hecho determinaciones de hecho relativas a la prueba presentada por el Hospital para refutar la presunción de que el despido fue injustificado¹⁷; en las conclusiones de derecho el juzgador dejó claro que "las razones aducidas por la querellada, transición y redefinición administrativa del Hospital Santa Rosa, resultan insuficientes para justificar un trato irrespetuoso, desconsiderado y lesivo al derecho a la dignidad, integridad e intimidad de la Señora Migdalia Mateo Pereira"¹⁸. Al analizar la totalidad del expediente ante nuestra consideración, y por los motivos que expondremos a continuación, entendemos que el foro apelado no erró al así concluir.

Tal como señaló el foro primario, el Hospital Santa Rosa alegó que, para la fecha de los hechos, la Institución atravesaba por un período de transición, con un cambio en la administración que trajo consigo

¹⁷ Los proyectos de sentencia son un "instrumento auxiliar" que alivia la carga de trabajo de los jueces *Báez García v. Cooper Labs., Inc.*, 120 DPR 145(1987). Sirven como puntos de partida; pero, de ninguna manera pueden sustituir la labor analítica del juez en su deber de "desentrañar la verdad". *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 DPR 820, 853-854 (2010). Por ello, los jueces deben ponderar sus contenidos y asegurarse de que las determinaciones de hecho y las conclusiones de derecho consignadas reflejen fielmente el proceso vertido ante el tribunal. *In re Aprobación Cánones Ética 2005*, 164 DPR 403, 421-422 (2005).

¹⁸ Véase Sentencia apelada, pág. 15 del Apéndice del escrito apelativo - Ap. II.

nuevas políticas internas. En este sentido, alegó que, más que pretender privarle de funciones a la Sra. Mateo, el objetivo era que ésta se centrara exclusivamente en el Departamento de Recursos Humanos que dirigía, y que dejara de realizar tareas administrativas previamente delegadas. Dicho planteamiento, si bien es entendible, sobre todo desde un punto de vista de eficiencia en el ámbito laboral, no nos convence. A la Sra. Mateo no sólo le quitaron funciones administrativas delegadas bajo la administración anterior, sino que, según surge de la prueba presentada por ambas partes, se le privó de realizar funciones inherentes al cargo. Veamos

A la Sra. Mateo le quitaron expedientes de personal que debían estar bajo su cuidado y, según reconoció la propia Lcda. Díaz, se le excluyó de los procesos de contratación de ciertos empleados "para poder actuar más rápido", delegándosele sólo lo relativo al "papeleo"¹⁹. La Lcda. Díaz también admitió no haber involucrado a la apelada en seminarios de capacitación pertinentes a sus funciones²⁰.

Más revelador aún resulta el hecho de que nunca se emitió notificación alguna en cuanto a las funciones que, en virtud de las políticas de la nueva administración, le correspondía realizar a la Sra. Mateo. Tal como testificó la Sra. Enid Miranda Valdés, secretaria del anterior administrador, a la apelada le delegaban "casi todos los trabajos" que competían a la administración²¹. Los superiores de la Directora de Recursos Humanos conocían de esta situación, al punto

¹⁹ Véanse págs. 196-199 de la transcripción del 17 de mayo de 2010.

²⁰ Específicamente, un seminario laboral que abordaba los cambios en las leyes laborales.

²¹ Véanse págs. 23-27 de la transcripción del 18 de mayo de 2010.

que, pese a no haberla incluido en el Comité de Transición, la convocaban a las reuniones porque era ella quien sabía todo lo que estaba pasando en el Hospital²². Por ser conscientes del rol que la Sra. Mateo ejercía dentro de la Institución, debió habersele notificado sobre los cambios que, en virtud de la nueva administración, se harían a su trabajo. De hecho, ella solicitó que se le definieran sus funciones, cosa que no se hizo.

Todo lo antes señalado, unido a las expresiones intimidantes y ofensivas hacia su persona, crearon una condición de trabajo hostil hacia la Sra. Mateo. Al respecto, resulta clave en este caso que la apelada hubiera notificado, de modo verbal y por escrito, a dos superiores diferentes, y en distintas ocasiones, el malestar que estaba experimentando en el trabajo así como las causas del mismo. Sin embargo, sus reclamos nunca fueron atendidos. Es decir, que la apelada agotó todos los remedios a su disposición; y al no quedarle otro camino que dejar su trabajo, no queda espacio a la duda de que en este caso se configuró "un despido disfrazado de renuncia".

Otro aspecto que alega el apelante para justificar sus acciones es que la Sra. Mateo era ineficiente en su trabajo, y que así lo demostró la auditoría realizada en el Hospital. Al respecto, cabe destacar que la auditoría en cuestión se realizó cuando la Sra. Mateo ya no trabajaba en la institución hospitalaria. **No puede considerarse justa causa para el despido el resultado de un informe que no existía a la fecha en que la persona fue despedida de su empleo.**

²² Véase pág. 40 de la transcripción del 17 de mayo de 2010.

Esto, sobre todo en un caso como el que está ante nuestra consideración, en que la empleada en cuestión había recibido excelentes evaluaciones y nunca antes había recibido ninguna observación en cuanto a su desempeño. Además, está el hecho de que durante el año previo a la auditoría, la Sra. Mateo no participó en todas las contrataciones de personal, por lo que varios de los errores imputados a su persona pudieran no obedecer a actuaciones suyas, sino a aspectos no previstos por quienes llevaron a cabo dichas contrataciones.

Igualmente, el apelante le imputa a la Sra. Mateo ineficiencia, insubordinación en su ejecución en el empleo y retar la autoridad. Estas alegaciones, aunque diéramos por buena la prueba sometida por el apelante, no son defensa suficiente para liberar al patrono de responsabilidad. Esto es, la alegada insubordinación no fue a un nivel tal que, de por sí -como evento aislado- justifique el despido en este caso. Además, no se ofreció prueba que estableciera la ejecución de disciplina progresiva contra la Sra. Mateo. Todo lo contrario, se estipuló que esta recibió una puntuación perfecta en todas sus evaluaciones²³.

De otro lado, el apelante alega que el foro primario erró "al hacer determinación de hecho y de Derecho con prueba que ni fue materia de prueba testifical o documental", y sostiene que incurrió en dicho error por haber citado los argumentos esbozados por un Panel de este Tribunal de Apelaciones en una

²³ Véase determinación de hechos número 3 de la Sentencia; pág. 4 del Apéndice del escrito apelativo.

Sentencia que emitió en torno a los mismos hechos²⁴. Ello no constituye "admisión de prueba" como alega el apelante. Los jueces ejercemos nuestras funciones amparados en el Derecho aplicable, lo cual incluye tanto las leyes como la jurisprudencia que atienden las controversias. Si bien la jurisprudencia de este Tribunal de Apelaciones no constituye la norma vinculante, tiene poder persuasivo, y es a esos efectos que el foro apelado cita la referida Sentencia emitida en torno a los hechos de este caso. Resulta completamente inmeritorio este planteamiento de error, aun más si consideramos que el propio apelante cita determinaciones de este foro apelativo para respaldar su postura con un fin persuasivo²⁵.

En su quinto y último planteamiento de error, sostiene el apelante que erró el foro apelado al "declarar Con Lugar una causa de acción independiente al remedio exclusivo de la Ley 80 sobre despido injustificado y a su vez dictar en Sentencia una cantidad exagerada y desproporcional". Respecto a este punto, le asiste la razón al Hospital.

Como reseñamos en el apartado anterior, la Ley 80, *supra*, es el remedio exclusivo ante reclamos de despidos sin justa causa. Esta ley dispone ciertas excepciones al remedio único de la mesada. Una de

²⁴ En aquel caso, KLRA200901260, el Hospital Santa Rosa acudió en revisión de una determinación del Secretario de Trabajo que resolvió que la Sra. Mateo tuvo razones justificadas para renunciar al empleo, por lo que era elegible para los beneficios de seguro por desempleo. El Tribunal de Apelaciones señaló que dicha determinación gozaba de una presunción de corrección que correspondía rebatir al Hospital, cosa que no hizo. En consecuencia, confirmó la Decisión administrativa.

²⁵ El apelante citó el KLCE201001029, caso en que el Tribunal de Apelaciones confirmó al foro primario que denegó la querrela por despido injustificado y constructivo de otra ex empleada del Hospital Santa Rosa. En aquel caso, el testimonio de la querellante no le mereció credibilidad al foro primario, y el foro apelativo confirmó la Sentencia, entre otros, porque consideró "evidente que la apelante tenía a su disposición otras alternativas o remedios razonables para resolver la situación por la que alegaba estar pasando, sin tener que recurrir a la renuncia, y no las agotó".

estas excepciones es la compensación por los daños y perjuicios sufridos a consecuencia de las acciones torticeras del patrono que no estén basadas en el despido. En el caso ante nosotros, mediante el testimonio del psicólogo, Dr. José Rodríguez Fumero, la apelada presentó prueba de los daños emocionales sufridos, la cual no fue refutada por el apelante. Sin embargo, encontramos que estos alegados daños emocionales no caen bajo esta excepción o alguna de las otras excepciones identificadas en la Sección III de esta Sentencia. Se trata de daños emocionales que son propios de la situación del despido.

Por lo antes planteado, entendemos que, bajo las circunstancias de este caso, y ante la prueba que tuvo ante sí el foro primario, erró al conceder una compensación por concepto de daños y perjuicios. Por ello, procede revocar esa parte de la sentencia y descontar la imposición de \$100,000 concedidos a la Sra. Mateo por concepto de daños y perjuicios.

Antes de entrar al último señalamiento de error, tenemos que revisar la cuantía otorgada como mesada a tenor con la Ley 80, *supra*. Si bien la parte apelante no ha cuestionado la suma otorgada como mesada, en este caso de \$144,000.36, nos vemos en la obligación de revisar la cantidad otorgada en la Sentencia apelada, pues su cálculo no corresponde a lo que la Ley 80, *supra*, provee.²⁶ Esta ley dispone una indemnización progresiva, la llamada mesada, que en el caso de la Sra. Mateo "sería el sueldo correspondiente a seis (6) meses si el despido ocurre luego de los

²⁶ Se ha resuelto en reiteradas ocasiones que los tribunales deben conceder lo que en derecho proceda, aunque ello no haya sido perfectamente solicitado. *Ortiz v. PR Telephone*, 162 DPR 715, 723 (2004).

quince años de servicios... [más] tres (3) semanas por cada año de servicio, luego de haberse completado quince años o más de servicio."²⁷

La Sra. Mateo comenzó a trabajar con el Hospital Santa Rosa el 16 de mayo de 1981 hasta el 15 de enero de 2008, fecha de efectividad de su despido constructivo. O sea, la Sra. Mateo trabajó 26 años y 5 meses, equivalentes a 26.42 años. El salario de la apelada al momento del despido era \$5,555.50.²⁸ Lo anterior refleja que la mesada debe corresponder a \$33,333.00, correspondiente a seis meses de salario, más \$43,922.69, que representa el valor de tres semanas de sueldo por cada año de servicio, luego de haber completado quince (15) años o más de servicio.²⁹ Lo anterior representa una mesada total de \$77,255.69.

Por último, los honorarios de abogados deberán reducirse a un 15% del total de la compensación que aquí se dispone; esto es, un 15% de \$77,255.69. Si bien la normativa vigente establece que, de considerarlo necesario, el juzgador de hechos pudiera conceder un por ciento mayor por concepto de honorarios de abogado, no surge de los hechos de este caso que se hayan cumplido los requisitos para que proceda dicha concesión. No existe nada en el expediente que evidencie que el abogado de la apelada hubiese sometido un memorando a tales fines, ni el juez en su Sentencia aclaró por qué procedía conceder un por ciento mayor al que dispone la ley. Por lo

²⁷ 29 LPRA sec. 185 a y b.

²⁸ La determinación de hecho número uno de la Sentencia indica que la Sra. Mateo ganaba \$6,000 mensuales, sin embargo, las partes estipularon que el salario de la Sra. Mateo era el antes indicado. Véase Memorando sobre Estipulaciones de Hechos, Hechos Probados y Derecho Aplicable, sometido el 26 de julio de 2010, Apéndice 10, pág. 77, 80.

²⁹ Esto es el valor que nos da la multiplicación del salario mensual, multiplicado por doce meses y dividido entre 52 semanas; esto es, \$1,282.04, equivalente al salario semanal, y multiplicado tres semanas (3,846.12) por 11.4 años de servicio.

tanto, modificamos la Sentencia para que el monto que el Hospital Santa Rosa deba pagar por concepto de honorarios de abogado sea de un 15% del total de la compensación que le debe a la Sra. Migdalia Mateo; es decir, \$11,588.35.

v.

Por los fundamentos antes expuestos, **MODIFICAMOS** la Sentencia del foro primario que acogió la causa de acción por despido injustificado y, conforme lo antes expuesto, otorgamos \$77,255.69 como remedio por concepto de mesada. Se **REVOCA** la parte de la sentencia que reconoció la causa de acción de daños y perjuicios, y **MODIFICAMOS** el valor concedido por concepto de honorarios de abogado, siendo éste de \$11,588.35, equivalentes a un 15% del total de la compensación.

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

Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones