

**Estado Libre Asociado de Puerto Rico
EN EL TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE AGUADILLA, ARECIBO
Panel XI**

**CARLOS ROBERT
COLÓN, MARÍA DEL C.
RIVERA SUÁREZ Y LA
SOCIEDAD DE BIENES
GANANCIALES
COMPUESTA POR
AMBOS
Apelantes/Apelados**

v.

**HEWLEET PACKARD
CARIBE BV; X, Y, y Z
Apelados/Apelantes**

**KLAN201601253
KLAN201601260**

APELACIÓN

*Procedente del Tribunal
de Primera Instancia,
Sala Superior de
Aguadilla*

Caso Núm:
A PE2010-0033

Sobre:
Reclamación Laboral;
Salarios; Despido
injustificado;
Represalias;
Procedimiento sumario
laboral

Panel integrado por su presidente, el Juez González Vargas, la Jueza Vicenty Nazario y el Juez Rivera Torres.

Vicenty Nazario, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico a 28 de abril de 2017.

El señor Carlos Robert Colón (señor Robert Colón), su esposa María del C. Rivera Suárez y la Sociedad de bienes gananciales, por ellos compuesta (en conjunto, los apelantes), presentaron un recurso de apelación, KLAN201601253, ante este Tribunal de Apelaciones en el cual nos solicitaron que revisemos y revoquemos, en parte, la sentencia emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Aguadilla (TPI o foro primario), el 29 de agosto de 2016, notificada a las partes el día 29 de igual mes y año, en relación con el caso de epígrafe. En dicho dictamen el TPI determinó que el despido del señor Robert Colón fue uno injustificado. No obstante, desestimó la reclamación por represalias y, consecuentemente, la reclamación de daños por el despido y represalias instada por la esposa del querellante, señora Rivera Suárez, y la Sociedad de bienes gananciales.

También inconforme con la sentencia emitida Hewlett Packard Caribe BV, patrono querellado, presentó un recurso de apelación, KLAN201601260. Solicitó que revisemos la determinación del TPI de que el despido fue uno injustificado. Además, de que la concesión de honorarios fue una excesiva sin que se presentara justificación para ello.

Mediante resolución emitida el 29 de septiembre de 2016, ya que ambos recursos apelan de una misma Sentencia ordenamos su consolidación.

Evaluados ambos recursos, la transcripción de la prueba y los apéndices de ambos recursos, determinamos confirmar en parte y modificar en parte la sentencia emitida por el TPI.

I

Los hechos pertinentes para resolver la controversia presentada ante nos son los siguientes.

El señor Robert Colón, ingeniero licenciado, comenzó a trabajar para Hewlett Packard el 27 de febrero de 1989. Allí ocupó la posición de “*manufacturing development engineer*” hasta el 27 de abril de 2009 fecha en la que fue despedido por la empresa.

Como consecuencia al despido, el 27 de abril de 2010, el señor Robert Colón, su esposa, María del C. Rivera Suárez y la Sociedad Legal de Bienes Gananciales compuesta por ambos, presentaron una *Querrela* al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la Ley de Indemnización por Despido Injustificado, 29 LPRA sec. 185 *et seq.* y de la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, conocida como la Ley de Represalias en el Empleo, 29 LPRA sec. 194 *et seq.*, bajo el procedimiento sumario de la Ley Núm. 2 del 1961, 32 LPRA Sec. 3118-3132. Alegaron que el despido fue sin justa causa y como represalia, puesto que el señor Robert Colón había instado una querrela contra su patrono ante el Colegio de Ingenieros y Agrimensores de Puerto Rico (en adelante, Colegio de Ingenieros). Por

su parte, la esposa del señor Colón, Rivera Suárez, reclamó el pago de los daños y perjuicios sufridos a causa del despido de su esposo.

El 14 de mayo de 2010, Hewlett Packard presentó *Contestación a la querrela*, en la que negó la mayoría de las alegaciones. Como parte de sus defensas afirmativas, indicó que el despido del señor Colón había sido uno justificado, ya que éste “había rendido su trabajo en forma ineficiente y/o de forma tardía y/o negligentemente en violación a las normas y expectativas de productividad y comportamiento de la parte querrelada.”¹ Además, argumentó que la reclamación por represalias carece de los elementos necesarios para su reclamo.

Tras un extenso descubrimiento de prueba, el que se extendió por más de tres (3) años, y la denegación de una solicitud de sentencia sumaria presentada por Hewlett Packard², finalmente los días 25 al 29 de enero de 2016 se celebró el juicio en su fondo. La prueba testifical del señor Robert Colón consistió de su testimonio, el de su esposa, señora Rivera Suárez, y el del ingeniero Antonio Medina Delgado. Hewlett Packard presentó los testimonios de las siguientes personas: José Bachier Cintrón, Adalberto Rivera Torres, Luis A. López Martínez, Gloria O. Figueroa Roure y Héctor Peña Cruz. Las partes estipularon el testimonio del señor Orlando Peña. Hewlett Packard puso a disposición del señor Robert Colón los testigos mencionados que no fueron utilizados por entender que el testimonio sería acumulativo. Ambas partes presentaron prueba documental y tuvieron la oportunidad de conainterrogar a los testigos y examinar la prueba.

Luego de aquilatar la prueba presentada ante sí y escuchar los testimonios, los que le merecieron entera credibilidad al magistrado, el TPI emitió su sentencia en la que incluyó extensas y detalladas determinaciones de hechos , no solo los hechos probados durante el

¹ Véase *Contestación a la querrela*, pág. 7 del apéndice del recurso KLAN201601260.

² En la sentencia apelada el TPI incluyó las determinaciones de hechos sobre las que no existía controversia al resolver la solicitud de sentencia sumaria y su correspondiente oposición.

juicio, sino también aquellos sobre los que no existía controversia al resolver la solicitud de sentencia sumaria.

En lo pertinente, el TPI determinó que el señor Robert Colón laboró para Hewlett Packard por 20 años en el área de manufactura y sus supervisores directos fueron Jimmy Orengo, David Trabal, Manuel Abreu, Freddy Hilerio, Gloria Figueroa y José Bachier. Robert Colón era evaluado anualmente y en las evaluaciones se tomaba en consideración el insumo de otras divisiones de la compañía, de la gerencia de la línea de producción y del empleado evaluado.

Desde el año 2006 hasta el 2008 la supervisora inmediata de Robert Colón era la señora Gloria Figueroa. Esta indicó que cuando comenzó a supervisar al señor Robert Colón este estaba encargado de asegurarse que el subcontratista que manufacturaba productos para Hewlett Packard lo hiciera conforme a las especificaciones de la empresa. La evaluación que realizó la señora Figueroa para el año 2006 reveló que Robert Colón cumplió con todas las expectativas de la empresa. No obstante, en los comentarios de la evaluación señaló que en ocasiones Robert Colón resolvía problemas, pero no lo documentaba en el sistema. También indicó que Robert Colón tenía un horario flexible.

Para el año 2007 a Robert Colón se le asignó un proyecto en el que realizó tres funciones diferentes: la parte técnica de un ingeniero de producto, la parte técnica de un ingeniero de materiales y la parte técnica de un ingeniero de prueba. Con ello logró que el producto que realizaba un subcontratista fuese añadido a la producción interna de Hewlett Packard. Dicho proyecto fue ejecutado por Robert Colón en un periodo de tres meses. Esto, según testificó la señora Figueroa, se logró tras largas horas de trabajo de Robert Colón para cumplir con el proyecto.³

La señora Figueroa expresó que durante el tiempo que Robert Colón manejó el proyecto hubo quejas de varios supervisores de líneas

³ Véase determinaciones de hecho a base de la prueba de la sentencia, inciso 5.

sobre la disponibilidad de este, pero que se pudo manejar la situación con otro personal que podía realizar el trabajo.

La señora Figueroa evaluó a Robert Colón en el año 2006 y el año 2007. Para el año 2007 Robert Colón reconoció que éste había mejorado los señalamientos que se le realizaron en la evaluación del año 2006. Al evaluar su trabajo del año 2007 no se identificó ningún área de mejoramiento o desarrollo adicional. Conforme a la evaluación del año 2007 Robert Colón recibió un aumento de salario y un bono por encima de \$10,000. La evaluación correspondiente al año 2007 de Robert Colón fue la última que realizó la señora Figueroa sobre este empleado, ya que aunque supervisó a Robert Colón durante varios meses del año 2008 no recuerda que la hubiesen llamado para la evaluación de dicho año. Señaló que durante el tiempo que supervisó a Robert Colón nunca tuvo que darle una medida disciplinaria. Tampoco colocó a dicho empleado en el proceso de probatoria, pues siempre cumplió con los objetivos y métricas.

Para marzo del año del 2008, el señor Luis López Martínez, Gerente de Ingeniería de Manufactura de Hewlett Packard, encargó la supervisión del Robert Colón al señor José Bachier Cintrón (Bachier Cintrón), quien posee un bachillerato en ingeniería electrónica, pero no posee licencia de ingeniero. Bachier Cintrón trabajó por 33 años y 9 meses en Hewlett Packard y ocupó varias posiciones. Cuando comenzó como supervisor de varios empleados les comunicó la forma en que serían evaluados. Ello incluía la expectativa de aumento de productividad en un 30%. De no cumplir la meta, se implementaría un plan de mejora. La ejecutoria más baja se identifica con una "i" que significa "improvement needed" y se aplicaría un plan de mejoras de seis (6) meses. Al evaluarse nuevamente los resultados podrían ser entre estos "fully improved performance", "demotion" o "transfer" del empleado o una terminación de empleo. Cuando era un "demotion" el salario del empleado

se afecta. El fin de la compañía es que el empleado aumente su productividad.

El 26 de agosto de 2008 ocurrió un incidente entre Bachier Cintrón y Robert Colón. A consecuencia del incidente Robert Colón se comunicó con López Martínez para indicarle que Bachier Cintrón no podía supervisarlos, ya que este último no era ingeniero y no podía evaluarlo. Además, que ello representaba la práctica ilegal de la ingeniería. Pasado algunos días, López Martínez le preguntó a Robert Colón sobre la situación ocurrida con Bachier Cintrón, quien le indicó que la situación estaba mejor pero todavía persistía la controversia sobre la autoridad de Bachier Cintrón para evaluar su rendimiento laboral.

El 18 de septiembre de 2008 Bachier Cintrón solicitó retroalimentación de las ejecutorias de Robert Colón a sus supervisados. Cuando se le comunicó a Robert Colón los resultados este mejoró los señalamientos que se le hicieron.

El 15 de diciembre de 2008 Bachier Cintrón le envió a Robert Colón un correo electrónico en el cual anejó la evaluación de desempeño de este último.⁴ La evaluación reconoce las fortalezas de Robert Colón y detalla las áreas que necesitan mejoría. El 17 de diciembre de 2008, Robert Colón contestó el correo electrónico.⁵ El 18 de diciembre de 2008 hubo una reunión entre Robert Colón, López Martínez y Bachier Cintrón y se le entregó a Robert Colón un "*performance warning*".

Como parte de los nuevos cambios a Robert Colón se le requería que estuviese en la oficina entre 9:00 am a 9:30 am. Además, se le permitía asistir a reuniones en el Colegio de Ingenieros todos los martes en horas de la tarde. También se le requirió a Robert Colón que adiestrara a una persona para que cuando faltara se pudiese cubrir las labores que este realizaba y no depender de una sola persona para hacer el trabajo.

⁴ Véase pág. 879 del apéndice KLAN201601260

⁵ Véase pág. 877 del apéndice KLAN201601260.

Para el 30 de enero de 2009 Bachier Cintrón le informó a Robert Colón que su desempeño había mejorado y tuvo un “feedback” positivo. Ello también surge de las hojas de trabajo de Bachier Cintrón.⁶

El 9 de marzo de 2009 Bachier Cintrón pasó por el escritorio de Robert Colón y se percató que este no había llegado. A eso de las 10:30 am, Robert Colón se comunicó con Bachier Cintrón para indicarle que se sentía enfermo, por lo que no iría a trabajar. Bachier Cintrón marcó en su agenda que estaba “ok” con excusa razonable.⁷

El 18 de marzo de 2009 Bachier Cintrón se reunió nuevamente con Robert Colón para explicarle la importancia y necesidad de que adiestre a un empleado que pueda ejecutar sus funciones para así poder utilizarlo como “backup” si Robert Colón falta o cualquier otra eventualidad.

El 31 de marzo de 2009 durante horas de la tarde Bachier Cintrón intentó conseguir a Robert Colón en varias ocasiones pero no lo logró. A las 7:00 pm recibió un correo electrónico de Robert Colón indicando que tuvo que salir a recoger a sus hijos a la escuela, cuando llegó a la casa se tomó un medicamento para el dolor y que se había quedado dormido.⁸ Bachier Colón anotó la información provista en su agenda. El 3 de abril de 2009 Bachier Cintrón y Robert Colón se reunieron para clarificar la ausencia ocurrida el 31 de marzo en la tarde. Allí, además, le encomendó tareas y responsabilidades adicionales a a Robert Colón

El 17 de abril de 2009, Robert Colón se tomó la mañana para asistir al día de juegos de sus hijos. Esa mañana se requirió su presencia en el área de trabajo pero la no disponibilidad no tuvo consecuencias, pues Robert Colón resolvió los problemas en horas de la tarde cuando llegó a su trabajo. A Bachier Cintrón se le informó el porqué de la tardanza, pero no con anterioridad a la misma.

En igual fecha la señora Lucy Crespo, gerente de operaciones de Hewlett Packet envió un correo electrónico a López Martínez, quien lo

⁶ Véase pág. 951-0953 del apéndice KLAN201601260

⁷ Véase pág. 956 del apéndice KLAN201601260

⁸ Véase pág. 958 del apéndice KLAN201601260

refirió a Bachier Cintrón, relacionado con el desempeño de aquellos empleados en su grupo de trabajo que fueron evaluados con un “rating” de “1”, entre ellos, Robert Colón en la empresa. El mensaje contenía cinco preguntas las que fueron contestadas por Bachier Cintrón. Las preguntas y sus respuestas fueron las siguientes:

La primera pregunta fue “si esta persona está cumpliendo para ser un contribuyente sólido y consistente, “solid key performance”, y su contestación fue que el ingeniero Robert está entregando las cosas, está haciendo sus reportes a tiempo, está atendiendo las acciones, las cualificaciones están en tiempo, los comentarios son positivos en términos de calidad y comunicación y el “feedback” del equipo de producción ha sido bien positivo.

En cuanto a la segunda pregunta realizada es “si la persona se puede ir mano a mano con cualquiera de los contribuyentes y colegas que están ejecutando sólidamente” y su contestación fue que “además de lo que se le contestó en la pregunta anterior a Carlos se le están dando responsabilidades adicionales”.

La tercera pregunta fue si el Ing. Robert “había mejorado lo suficiente y desplegado características en su comportamiento que demuestran consistencia para un alto desempeño” y su contestación fue que “la única preocupación era el reporte de ausencias y explicó que el Ing. Robert justificó las mismas”.

La cuarta pregunta fue si “la persona tiene el potencial para trabajar y contribuir a largo plazo en Hewlett Packard” su contestación fue que “Carlos tiene el expertise para contribuir a largo plazo y que esto no era un área de preocupación”.

La última pregunta era, “a menos que esté extremadamente confiado de que hay una respuesta positiva y las respuestas dadas, discutir la estrategia de salida con el gerente antes del 30 de abril”, no surge contestación en su escrito.

Bachier Cintrón decidió contestar la pregunta personalmente a sus superiores, por lo que se reunió con López Martínez, Lucy Crespo y Sandra Irizarry. A ellos les dijo que no podía poner su cabeza en un picador para determinar que Robert Colón no volvería a caer, por lo que tomó la decisión de terminar el contrato de empleo de Robert Colón. La

decisión del despido la tomó al contestar la quinta pregunta, pues no tenía plena confianza en que Robert Colón volvería a fallar.

El 27 de abril de 2009 entre 9:00 am y 9:30 am Bachier Cintrón se dirigió al área de trabajo de Robert Colón y no encontró a éste allí. No fue hasta las 10:30 am que lo vio. Ese día se le notificó el despido a Robert Colón.

Además, el TPI especificó en sus determinaciones de hecho que no surge prueba de que a Robert Colón se le hubiese notificado la forma en que Bachier Cintrón lo iba a evaluar, específicamente sobre las consecuencias de obtener un "1" en "performance" y el término de seis meses para mostrar un plan de mejoramiento. No obstante, concluyó el TPI que a Robert Colón no se le permitió cumplir con el plan de 6 meses, ya que a los 2 meses fue despedido. A pesar de que Bachier Cintrón indicó que Robert Colón tenía el conocimiento y capacidad para tener un buen desempeño a largo plazo.

El señor Bachier Cintrón admitió que al despedir a Robert Colón no se logró cumplir el objetivo de que se adiestrara a otra persona para que realizara las labores de Robert Colón. También aceptó que aunque en la compañía hay un proceso disciplinario que incluye la suspensión de empleo previo al despido no le brindó dicha oportunidad a Robert Colón. Tampoco consideró los años que este llevaba laborando para la empresa, el expediente laboral ni las evaluaciones previas las que siempre eran positivas.

Evaluada la prueba el TPI determinó que el despido del señor Robert Colón fue uno sin justa causa. En síntesis, expresó que el historial de trabajo de Robert Colón era positivo hasta tanto Bachier Cintrón comenzó a supervisarlo. Tan es así que para el año 2007 a Robert Colón se le otorgó un aumento de salario y bono de productividad. Si bien es cierto que Robert Colón tenía en ocasiones problemas de disponibilidad, al evaluar su trabajo y la forma de ejecutarlo las anotaciones siempre eran positivas y beneficiosas para la empresa. Además, que no se podía

pasar por alto la realidad de que Bachier Cintrón y Robert Colón tuvieron un conflicto al comenzar su relación de supervisión.

Enfatizó el TPI que Hewlett Packard no pudo demostrar que el demandante incumpliera sus deberes con la compañía. “si bien el demandante no era el empleado perfecto, las evaluaciones anteriores, su historial con la empresa y los aumentos de salario y bonos demuestran categóricamente que era un empleado productivo y eficiente. Aun en aquellas faltas que se le señalaron la prueba demostró que el demandante realizó esfuerzos por cumplir con las expectativas de la compañía y que siempre terminó sus proyectos y tareas de forma satisfactoria.”

Concluyó el TPI que era un hecho incontrovertido que Robert Colón cumplió con los señalamientos que realizó Bachier Cintrón sobre su desempeño laboral. Por lo que la contestación a la quinta pregunta realizada en un cuestionario no puede ser el fundamento para que se despidiera a un empleado. O sea, la ausencia de algún supervisor o gerencial dispuesto a garantizar que nunca más en el futuro Robert Colón iba a incurrir en conducta alguna que pudiera ser objeto de un señalamiento no es justificación razonable para despedir a un empleado cuyo historial de carrera y evaluaciones demuestran que cumple con la política de la compañía.

En cuanto al reclamo de Robert Colón de que su despido fue un acto en represalias por haber informado al Colegio de Ingenieros que Bachier Cintrón ejercía la ingeniería ilegalmente, el TPI especificó que en el presente caso no está presente el elemento de temporalidad para la presunción prima facie de represalias y que tampoco se presentó el mínimo de prueba requerido para poder establecerse, por lo que desestimó la causa de acción por represalias y la reclamación de daños y perjuicios de la esposa de Robert Colón.

Conforme a todo lo anterior el TPI declaró con lugar la causa de acción por despido injustificado y ordenó el pago de la compensación

exclusiva que provee la ley por la cantidad de \$166, 367.50, Declaró sin lugar la causa de acción por represalias y la reclamación de daños y perjuicios de la esposa. Además concedió honorarios de abogados equivalentes a un 25% de la indemnización concedida.

Inconforme con algunos aspectos del dictamen emitido el señor Robert Colón presentó un recurso de apelación ante este foro judicial en el que alegó que:

1. Erró el Tribunal de Primera Instancia al dictar Sentencia desestimando la reclamación de represalias bajo la Ley 115 del 20 de diciembre de 1991, 29 LPRA 194 a y ss.
2. Erró el Tribunal de Primera Instancia al dictar sentencia desestimando la reclamación de la esposa del ingeniero Robert.

También insatisfecho con el dictamen emitido Hewlett Packard presentó un recurso de apelación en el cual adujo que el TPI cometió los siguientes cinco errores:

1. Erró el Tribunal de Primera Instancia al incluir en la Sentencia conclusiones de hechos que no están basadas en la prueba.
2. Erró el Tribunal de Primera Instancia al no incluir en la Sentencia conclusiones de hechos que están apoyadas por la prueba y que son pertinentes para resolver las controversias del caso de autos.
3. Erró el Tribunal de Primera Instancia al concluir que el despido fue injustificado.
4. Erró el Tribunal de Primera Instancia al conceder honorarios de abogado en un caso exclusivo de Ley Núm. 80-1976, en exceso del 15% sin que existiera justificación para ello.
5. Erró el Tribunal de Primera Instancia al no incluir en la Sentencia Enmendada los fundamentos que utilizó para conceder intereses sobre el 15%, violando así el derecho a un debido proceso de ley de la parte apelante.

Luego de consolidar los casos le brindamos término a las partes para que presentaran sus alegatos. Ambas partes así lo hicieron. Contando con la comparecencia de ambas partes, resolvemos.

II

A. Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada conocida como la Ley de Despido Injustificado (Ley 80)

En nuestra jurisdicción existe una clara política pública e interés apremiante en salvaguardar los intereses de los trabajadores mediante la regulación de las relaciones obrero-patronales. *Díaz Fontáñez v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 374 (2001). Es por esto que en nuestro ordenamiento se ha creado 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, *supra*, 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, con el fin de 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 80, *supra*. *Zapata Berríos v. J.F. Montalvo Cash and Carry, Inc.*, 189 DPR 414, 424 (2013); *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 379 (2011).

La referida legislación laboral hace más restrictivo el concepto de justa causa y establece una indemnización progresiva, conocida como la mesada, que les permite a los trabajadores enfrentar temporalmente su situación laboral y económica inesperada. Art. 1 de la Ley 80 *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 571 (2001); *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, 108 DPR 536, 540–541 (1979). Precisa señalar que la Ley Núm. 80 tiene como fin asistir al trabajador a enfrentar sus necesidades económicas mientras logra la reinserción al mundo laboral. *Díaz Fontáñez v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*. Es decir, esta legislación procura proteger el derecho de los trabajadores ante acciones arbitrarias y caprichosas de los patronos y a la vez provee el mecanismo adecuado para que éste

último pueda despedir a un empleado sin justa causa mediante una justa compensación al obrero. Exposición de Motivos de la Ley Núm. 80. Es por ello que en una acción instada por un empleado al amparo de esta legislación, es al patrono a quien le corresponde el peso de la prueba de demostrar que el despido fue justificado. Entiéndase, se activa una presunción de que el despido fue injustificado y por tanto, recae sobre el patrono la obligación de rebatir dicha presunción. Para ello es necesario que demuestre los fundamentos necesarios para establecer cualquiera de las causas eximentes de responsabilidad, según expuestas en el Art. 2 de la Ley Núm. 80. Así lo dispone el Art. 11 de la Ley Núm. 80. (29 LPRA sec. 185(k)). *Zapata Berríos v. J.F. Montalvo Cash & Carry, Inc., supra.*

El Artículo 2 de la Ley 80 detalla las circunstancias que constituyen justa causa para el despido e incluye motivos fundados en la conducta del empleado así como circunstancias de índole empresarial. El listado de circunstancias expuestas en el mencionado artículo no es taxativo. El referido Artículo dispone que se entenderá por justa causa para el despido de un empleado:

(a) Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.

(b) La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.

(c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

(d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. Disponiéndose, que en aquellos casos en que la empresa posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos, constituirá justa causa para el despido a tenor con esta sección.

(e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que

se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.

(f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido. (29 LPRA sec. 185(b)).

Igualmente, el Artículo 2 dispone, en lo pertinente que “[n]o se considerará despido por justa causa aquel que se hace por el mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento.” *Íd.* Ahora bien, los criterios antes citados no excluyen otra conducta del empleado que por estar vinculada al buen funcionamiento de la empresa, podría constituir justa causa para su despido. Esto debido a que el concepto de justa causa es uno dinámico que depende, en gran medida, de la relación particular del trabajo y las circunstancias que rodean el evento motivador del despido. *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223, 244 (2001).

B. Imposición de honorarios de abogados en reclamaciones bajo la Ley Núm. 80

El propósito de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 es garantizar un remedio económico adecuado a los empleados despedidos sin justa causa y, a su vez, desalentar la incidencia de este tipo de despido. Véase, Exposición de Motivos de la Ley Núm. 80, *supra*. Por lo tanto, es un estatuto reparador. *Hernández Maldonado v. Taco Maker*, 181 DPR 281, 284-285 (2011).

En aras de evitar que se reduzca el valor de la indemnización recibida, nuestro ordenamiento jurídico prohíbe el cobro de honorarios de abogado a los trabajadores o empleados que reclaman contra sus patronos. Ley Núm. 402 de 12 de mayo de 1950, según enmendada, 32 LPRA secs. 3114 et al., *Hernández Maldonado v. Taco Maker, supra*, pág. 295. Por el contrario, en caso de concedérsele al empleado una reclamación al amparo de la legislación laboral, recae sobre el patrono el pago de los honorarios. *Íd.*, sec. 3115; *Ortiz y Otros v. Mun. de Lajas*, 153

DPR 744 (2001). *Hernández Maldonado v. Taco Maker, supra*, pág. 295. Con el propósito de salvaguardar los derechos de los trabajadores y de facilitar sus reclamaciones frente al patrono, el Artículo 2 de la Ley Núm. 402, *supra*, regula que en todo caso radicado por un trabajador ante los tribunales de Puerto Rico sobre cualquier derecho o suma de dinero contra su patrono, al amparo de legislación laboral y en que se conceda la reclamación en todo o en parte, se condenará al patrono al pago de honorarios de abogado. 32 LPRA sec. 3115.

Desde la aprobación de la Ley Núm. 80, *supra*, esta ha requerido que el patrono deposite una cantidad para honorarios de abogado que nunca será menor del quince por ciento (15%) del total de la compensación o cien dólares (\$100), la que fuere mayor. *Hernández Maldonado v. Taco Maker, supra*, pág. 295. Ahora bien, el juzgador puede otorgar una suma mayor a la antes expuesta. *Id.* **Cuando la suma a otorgarse en concepto de honorarios supere el mínimo dispuesto en ley, el juzgador debe fijarla en conformidad con los criterios para determinar honorarios razonables establecidos en *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc.*, 143 DPR 574 (1997).** En *López Vicil*, el Tribunal Supremo indicó lo siguiente:

[E]n aquellas situaciones en que el abogado estime que el esfuerzo realizado, el impacto o resultado excepcional del caso, o el haber enfrentado una defensa hostil justifican el recibir una cuantía mayor en concepto de honorarios, éste podrá solicitar al tribunal su visto bueno para cobrar una tarifa a base de las horas trabajadas. En dicho caso, el abogado vendrá obligado a presentar un memorando juramentado en el que detalle las horas trabajadas y la tarifa a cobrarse por hora. De esta forma el tribunal podrá evaluar su razonabilidad. *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc., supra*, pág. 583.

El abogado del demandante tiene el peso de la prueba para demostrar que las horas trabajadas y su tarifa son razonables. *Belk Arce v. Martínez*, 163 DPR 196, 204 (2004); *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc., supra*, pág. 584. Por su parte, al evaluar dicha solicitud de honorarios, al tribunal le corresponde eliminar las horas excesivas o repetitivas y utilizar

su propia experiencia y pericia para decidir cuánto tiempo es realmente razonable. El foro de instancia deberá considerar la novedad y dificultad de las controversias, y si los demandados recurrieron a una defensa hostil. *Belk Arce v. Martínez, supra*, pág. 204; *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc., supra*, pág. 584.

El tribunal de instancia tendrá discreción para aceptar o modificar la suma de honorarios reclamada en el memorando, pero siempre deberá consignar por escrito sus razones para llegar a determinada suma. *Hernández Maldonado v. Taco Maker, supra*, pág. 295; *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc., supra*, pág. 584; *Belk Arce v. Martínez, supra*, pág. 205. Los tribunales apelativos no intervendrán con la determinación de honorarios realizada por instancia, a menos que la misma revele un abuso de discreción. *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc., supra*, pág. 584; *Belk Arce v. Martínez, supra*, pág. 205. El cálculo de estos honorarios no debe convertirse en un segundo litigio. *Id.* La imposición de honorarios de abogado y su cuantía es una determinación discrecional del tribunal sentenciador, sólo revisable ante indicios de abuso de discreción por parte del juzgador *Colón Santos v. Coop. Seg. Múlt. P.R.*, 173 DPR 170, 188 (2008).

C. Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, conocida como Ley de Represalias, 29 LPRA sec. 194 et seq.

La Ley Núm. 115-1991, *supra*, fue aprobada con la intención de proteger a los empleados contra las represalias que puedan tomar los patronos en contra de éstos, por ofrecer algún tipo de testimonio, expresión o información, ya sea verbal o escrita, ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico. 29 LPRA sec. 194a.

El Art. 2 de la Ley Núm. 115-1991, *supra*, dispone que “[n]ingún patrono podrá despedir, amenazar, o discriminar contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información

ante un foro legislativo, administrativo o judicial de Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley". 29 LPRA sec. 194a(a).

Si un patrono incurre en la conducta prescrita por el citado Artículo 2 de la Ley Núm. 115-1991, *supra*, la ley provee como remedio la indemnización para el empleado, que incluye los daños reales sufridos, las angustias mentales, la restitución en el empleo, los salarios dejados de devengar, beneficios y el cobro de honorarios de abogado. 29 LPRA sec. 194 a(b); *Cordero Jiménez v. UPR*, *supra*, págs. 136-137; *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 393 (2011).

Ahora bien, para que prospere una causa de acción al amparo de la Ley Núm. 115-1991, *supra*, el empleado deberá probar su caso a través de evidencia directa o circunstancial con la que demuestre un nexo causal entre la conducta del demandado y el daño sufrido. *Feliciano Martes v. Sheraton*, *supra*, pág. 445. De modo que el empleado puede establecer un caso *prima facie* de represalias cuando mediante evidencia directa o circunstancial pruebe que: (1) participó en una de las actividades protegidas por la ley; y (2) subsiguientemente fue despedido, amenazado o sufrió discriminación en el empleo por parte de su patrono (nexo causal). *Rivera Menéndez v. Action Service*, 185 DPR 431, 445 (2012).

En cuanto al primer criterio, además de lo proscrito en la ley, el Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió que constituye una actividad protegida por la Ley Núm. 115-1991, *supra*, cuando un empleado acude a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado para acogerse a sus beneficios, *Irizarry v. J & J Cons. Prods. Co.*, 150 DPR 155, 170 (2000); así como el acto de someter una reclamación al amparo de la Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada, conocida como Ley de Beneficio por Incapacidad Temporal, 11 LPRA sec. 201 *et seq.* *Feliciano Martes v. Sheraton*, *supra*, págs. 409-410.

En lo concerniente al segundo criterio, el empleado debe demostrar que fue despedido, amenazado o discriminado en el empleo subsiguiente a su incursión en la actividad protegida. Es decir, **debe demostrar** “que la acción adversa que experimentó ocurrió al poco tiempo de haber incurrido en la alegada actividad protegida”. *Feliciano Martes v. Sheraton, supra*, págs. 399-400. Es decir, es suficiente con que se establezca la proximidad temporal para establecer un caso *prima facie* de represalias. *Íd.*, pág. 399; *Rivera Menéndez v. Action Service, supra*, pág. 446.

Una vez establecido lo anterior, se activa una presunción *juris tantum* de violación a la Ley Núm. 115-1991, *supra*. Esta presunción deberá ser rebatida por el patrono, quien deberá alegar y fundamentar una razón legítima y no discriminatoria para el despido. De alegar y fundamentar el patrono esta razón, el empleado deberá demostrar que la razón alegada por el patrono era un mero pretexto para el despido. 29 LPRA sec. 194a(c); *Feliciano Martes v. Sheraton, supra*, pág. 394.

D. Apreciación de la prueba

En repetidas ocasiones el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha sostenido que el más poderoso instrumento reservado a los jueces en su misión de hacer justicia es la discreción; que consiste en el poder que tiene un tribunal para decidir en una forma u otra, esto es, para escoger entre uno o varios cursos de acción. *García v. Asociación*, 165 DPR 311, 321 (2005); *Rodríguez v. Pérez*, 161 DPR 637, 661 (2004); *Torres v. Junta Ingenieros*, 161 DPR 697, 715 (2004); *Ramírez v. Policía de P.R.*, 158 DPR 320, 340 (2002); *Bco. Popular de P.R. v. Mun. de Aguadilla*, 144 DPR 651, 657-658, (1997); *Pueblo v. Ortega Santiago*, 125 DPR 203, 211 (1990).

En el ámbito del desempeño judicial, el Máximo Foro ha dispuesto que la discreción “no significa poder para actuar en una forma u otra, haciendo abstracción del resto del Derecho, [sino] una forma de razonabilidad

aplicada al discernimiento judicial para llegar a una conclusión justiciera”. *Banco Popular de P.R. v. Municipio de Aguadilla, supra*, a las págs. 657-658 citando a *Pueblo v. Ortega Santiago, supra*, a la pág. 211.

El adecuado ejercicio de la discreción está inexorablemente atado al concepto de la razonabilidad. *García v. Asociación, supra*, a la pág. 321. Se trata pues, de “[l]a obligación de aplicar las reglas del conocimiento distintivo a ciertos hechos jurídicos con el objeto de mitigar los efectos adversos de la Ley, a veces diferenciando unos efectos de otros.” *Pueblo v. Sánchez González*, 90 DPR 197, 200 (1964).

Nuestro Tribunal Supremo ha establecido que los foros apelativos no deben intervenir con las determinaciones de hechos que hace el Tribunal de Primera Instancia y sustituir mediante tal acción su criterio por el del juzgador. En nuestra jurisdicción, es norma reiterada que la apreciación de la prueba efectuada por los tribunales sentenciadores gozará de gran respeto y deferencia. **Esto es así porque dichos foros están en mejor posición para evaluar la prueba testifical desfilada, toda vez que tienen la oportunidad de ver y observar los gestos, las dudas y las contradicciones de los testigos mientras deponen.** *Ramos Acosta v. Caparra Dairy Inc.*, 113 DPR 357, 365 (1982).

Del mismo modo, también es norma reconocida que el arbitrio del juzgador de hechos no es absoluto. La apreciación errónea de la prueba no es inmune ante los tribunales revisores. *Ramos Acosta v. Caparra Dairy, Inc., supra*, pág. 365. Los foros apelativos pueden intervenir con la apreciación de la prueba testifical que haga el juzgador de los hechos cuando incurra en un error manifiesto o cuando actúe con parcialidad, prejuicio o pasión al considerar la prueba. *Quiñones López v. Manzano Pozas*, 141 DPR 139, 152 (1996). Es decir, si surge que las conclusiones de Instancia están en conflicto con el balance más racional, justiciero y jurídico de la totalidad de la evidencia recibida serán consideradas erróneas. *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750 (2013).

En otras palabras, las determinaciones de hechos que hace el juez del Tribunal de Primera Instancia no deben ser descartadas arbitrariamente ni tampoco deben sustituirse por el criterio del foro apelativo, a menos que de la prueba admitida surja que no existe base suficiente que apoye tal determinación. *Colón v. Lotería*, 167 DPR 625, 659 (2006); *Rolón v. Charlie Car Rental, Inc.*, 148 DPR 420, 433 (1999).

III

Como antes señalamos en la presente sentencia se atiende en conjunto los recursos de apelación de los casos KLAN201601253 y KLAN201601260. Debido a que las alegaciones en los señalamientos de error son claros y que cada parte atiende un reclamo distinto atenderemos los errores conjuntamente sin realizar división adicional alguna en el texto que no sea más allá de identificar la parte que alegó el error. Aclarado lo anterior, resolvemos.

Los primeros tres señalamientos de error de Hewlett Packard están relacionados con la apreciación de la prueba realizada por el Tribunal de Primera Instancia, las determinaciones de hechos incluidas en la sentencia que no se relacionan con la prueba y aquellas que no fueron incluidas por el TPI, a pesar de ser importantes para la resolución del caso y de demostrar que el despido fue uno justificado.

En cuanto a la alegación de Hewlett Packard de que el TPI erró al incluir las determinaciones de hechos número 25, 49, 65, 66, 76, 77 y 79, determinamos que la inclusión de las mismas no afecta el dictamen final emitido por el TPI. El TPI fue enfático en que debido al tiempo que Robert Colón llevaba laborando en la compañía, el hecho de que no tuvo evaluaciones negativas por muchos años, que en ocasiones recibió bonos y aumentos por las labores realizadas y su excelente trabajo, que Bachier Cintrón admitió que Robert Colón estaba cumpliendo aspectos de su plan de mejoramiento, son circunstancias que ameritaban que a éste se le aplicara alguna otra sanción antes de la sanción severa del despido o que por lo menos fuera advertido de dicha sanción. El TPI concluyó que

no es correcto informar al empleado que cumple con aspectos de su plan de mejoramiento y por un supervisor entender que el empleado tiene la posibilidad de volver a cometer alguna falta ello se tome como el elemento decisorio para el despido.

En cuanto al inciso 79 no corresponde su entera eliminación. El TPI no está realizando ninguna adjudicación en cuanto a si el señor Bachier Cintrón ejerció como ingeniero licenciado o no, lo que sí establece para efectos de este caso es que Bachier Cintrón supervisaba las labores de Robert Colón, lo que es cierto. La interpretación de dicho párrafo debe ser a ese único fin, por ello debe tenerse como no puesta la siguiente expresión: “y empieza a tomar decisiones que exponían al Ing. Robert a fallar en la calidad del producto”.

En relación a la ausencia de hechos probados, Hewlett Packard alegó que el TPI incidió al no incluir cierta cantidad de hechos probados y no controvertidos que demostraban que el despido de Robert Colón fue uno justificado. Entre ellos, que en la evaluación del año 2006 realizada por la señora Figueroa se indicó que debía mejorar su puntualidad y que algunos clientes habían expresado que Robert Colón se tardaba en contestarle algunas consultas. Contrario a lo alegado por la empresa dicha información si fue considerada por el TPI y ello surge de las determinaciones de hechos, específicamente la determinación de hechos núms. 4 y 7.

Hewlett Packard enumeró ciertos eventos que ocurrieron entre septiembre de 2008 a diciembre de 2008 en los que Robert Colón faltó a las normas establecidas en la empresa y que el TPI obvió incluir en su sentencia.⁹ Fueron precisamente dichas circunstancias las que conllevaron que a Robert Colón se le evaluara con una calificación de “I”, “improvement nedded” y que estuviese bajo el plan de mejoramiento. Si bien es cierto que el TPI no enumeró los incidentes en su sentencia, hizo referencia a los anotaciones de Bachier Cintrón en su agenda y a las

⁹ Véase incisos 5-18 de la discusión del segundo y tercer señalamiento de error de la apelación KLAN201601260

evaluaciones realizadas a Robert Colón de las que se desprenden, tanto el incumplimiento de Robert Colón con labores de su puesto y sus responsabilidades, sino también el insumo del supervisor sobre el conocimiento experto del empleado en su área de trabajo.

No obstante lo anterior, somos de la creencia de que la falta de ciertos detalles en la sentencia o la inclusión de otros no demuestran que el TPI haya actuado con perjuicio, parcialidad o error manifiesto al determinar que el despido fue uno injustificado. El TPI reconoció que Robert Colón falló a varias de sus encomiendas, pero que tras indicársele que su clasificación era "I " y requerirle un plan de mejoramiento este demostró en un corto tiempo su disposición para enmendar las "fallas". Además, así lo expuso Bachier Cintrón cuando la gerencia de la empresa le cuestionó sobre el asunto. La determinación de aplicar la sanción severa de despedir a un empleado de su empleo por este violar reiteradamente las normas de la empresa no puede darse por una corazonada del supervisor de que el empleado le va a volver a fallar. El despido debe fundamentarse en el incumplimiento de las labores asignadas, la insubordinación, y en este caso, por no cumplir con un plan de mejoramiento. De la prueba presentada surge que Robert Colón estaba en un plan de mejoramiento en el que estaba alcanzando las metas establecidas y en el cual no había transcurrido el tiempo pautado de 6 meses.

Por otra parte, Robert Colón adujo que el TPI incidió en su dictamen al desestimar la causa de daños y perjuicios presentada por su esposa, señora Rivera Suárez, y la reclamación por represalias. Evaluado el recurso y la prueba presentada, determinamos que dicho error no se cometió. Robert Colón adujo que su despido fue consecuencia de haber presentado una queja ante el Colegio de Ingenieros en la que informó que su supervisor inmediato estaba encargado de evaluarlo sin este ser ingeniero licenciado y que ya había informado el asunto al señor López Martínez. Indicó que conversó con miembros del Comité Ejecutivo de

Ingenieros en noviembre de 2008 y con el presidente del Colegio de Ingenieros en enero de 2009 en una fiesta en Playa Santa y que dichas comunicaciones fueron extraoficiales pero no casuales. Como consecuencia de dicha información, el Colegio de Ingenieros acordó incluir a Hewlett Packard en el itinerario de visitas del programa “Colegio en tu casa” con el fin de brindarle a la compañía una orientación sobre las leyes que cobijan la ingeniería y la agrimensura. Dichas orientaciones se brindaban durante los meses de marzo y abril de 2009.

Para el mes de abril de 2009 a Hewlett Packard se le ofreció la charla que se le ofrece a todas las empresas. Entre la información provista se destacó que todo trabajo de ingeniería tiene que estar hecho por un ingeniero licenciado o un ingeniero en entrenamiento y supervisado por un ingeniero licenciado. Además, que está prohibido por ley que personas que no son ingenieros licenciados le den instrucciones técnicas a ingenieros licenciados o aquellos en entrenamiento. No surge de la prueba que se le hubiese indicado a Hewlett Packard o que estos conocieran que la charla ofrecida fue consecuencia de Robert Colón haber informado la situación que él estaba enfrentando. Más aun, Robert Colón admitió que nunca le informó a López Martínez o a Bachier Cintrón que acudió al Colegio de Ingenieros a presentar su queja. Cónsono con ello, el testimonio del señor Antonio Medina, quien brindó la charla de orientación en Hewlett Packard demostró que aunque mencionó la situación que estaba enfrentando Robert Colón, entiéndase que era supervisado por un ingeniero no licenciado, nunca mencionó el nombre de Robert Colón. El ingeniero Medina fue enfático sobre el particular.

El testimonio de la señora Rivera Suárez tampoco pudo demostrar que los supervisores de Robert Colón tenían conocimiento de que este había presentado una queja ante el Colegio de Ingenieros. Su testimonio tampoco estableció los daños sufridos por el despido o las alegadas represalias.

De la prueba presentada no se desprende que los gerenciales de Hewlett Packard o más específicamente López Martínez o Bachier Cintrón tuviesen conocimiento de que Robert Colón presentó una queja ante el Colegio de Ingenieros y que la charla ofrecida durante el mes de abril fue a consecuencia de la mencionada queja. No se demostró un nexo causal entre la queja ocurrida en noviembre de 2008 y diciembre de 2009 y el despido ocurrido en el 2009. Si bien es cierto que la charla se ofreció en abril de 2009, mismo mes en el que Robert Colón fue despedido, del testimonio del ingeniero Medina se desprende que las charlas de “Colegio en tu casa” se realizan en los meses de marzo y abril y que al área de Aguadilla, sede del aquí patrono, le tocaba en el mes de abril.¹⁰ Consecuentemente, no erró el TPI al desestimar la causa de acción por represalias y las de daños y perjuicios reclamadas por Robert Colón y Rivera Suárez.

En relación al cuarto y quinto señalamiento de error de Hewlett Packard, determinamos que los mismos se cometieron. No hay controversia alguna en cuanto a que el presente caso se presentó bajo la Ley 80, por lo que el pago de los honorarios de abogado recae sobre el patrono. Como antes indicamos, si el abogado de la parte demandante interesa que se le otorgue una cuantía mayor al 15% debe solicitar al TPI que le permita presentar un memorando en el cual solicite el pago por horas trabajadas. En el memorando se especificará las horas trabajadas y la tarifa a cobrarse por hora para así el TPI evaluar su razonabilidad y la concesión de unos honorarios mayores a los estipulados por la legislación. En el presente caso no se presentó memorando alguno. Tampoco tenemos prueba alguna que tan siquiera hubiese solicitado la concesión de una cuantía mayor a la dispuesta en ley. Siendo ello, así erró el TPI al otorgar el 25% de honorarios de abogado. Corresponde se modifique dicho por ciento al 15% permitido por nuestro ordenamiento jurídico en este tipo de casos.

¹⁰ Transcripción de la prueba oral, págs. 427 a 430 apéndice del caso KLAN201601260.

IV

Conforme a lo antes expresado confirmamos el dictamen emitido por el Tribunal de Primera Instancia en cuanto a que el despido del señor Robert Colón fue uno injustificado y que no hubo prueba de que el despido fuese uno por represalias. No obstante, se modifica la determinación del TPI de conceder un 25% en honorarios de abogado se limitan los mismos a un 15% de la indemnización otorgada conforme lo dispone nuestro ordenamiento jurídico.

Notifíquese Inmediatamente.

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

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