

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
REGIÓN JUDICIAL DE CAGUAS Y UTUADO  
PANEL VII

VÍCTOR M. GIPULL ROSARIO  Apelado  v.  COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO DE CAGUAS  Apelante	KLAN201601813	<i>Apelación</i> procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Caguas  Caso Núm.: E PE2011-0050  Sobre: Despido Injustificado y Represalias
---	---------------	---

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Coll Martí, la Jueza Lebrón Nieves y la Jueza Brignoni Mártir.

Brignoni Mártir, Jueza Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 12 de julio de 2018.

Comparece la Cooperativa de Ahorro y Crédito de Caguas (Cooperativa o la parte apelante) a través del recurso de apelación de título presentado el 12 de diciembre de 2016. Solicita que se revoque la Sentencia dictada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Caguas (TPI) el 6 de septiembre de 2016, notificada el 20 del mismo mes y año. Mediante dicha Sentencia, dictada sumariamente, el tribunal primario declaró Ha Lugar la causa de acción sobre despido injustificado interpuesta por el Sr. Víctor M. Gipull Rosario (Sr. Gipull Rosario o el apelado) contra la Cooperativa.

Por los fundamentos que discutimos a continuación, se modifica la sentencia apelada.

**I.**

El Sr. Gipull Rosario instó Demanda en contra de la Cooperativa el 16 de febrero de 2011 por despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como *Ley de indemnización por despido sin justa causa*, 29 LPRA sec. 185a, et seq. (Ley 80) y del amparo de la Ley Núm. 115-1991, según enmendada, conocida como la *Ley de Represalias*, 29 LPRA, Sec. 194a, et seq. (Ley

115).<sup>1</sup> Planteó que se desempeñó como Director Ejecutivo de la Cooperativa desde el 1983 mediante una relación contractual **a tiempo indeterminado** hasta el 10 de noviembre de 2010. Indicó que fue despedido sin mediar justa causa y por represalias, a consecuencia de haber colaborado con la agencia reguladora COSSEC cuando ésta realizó una auditoría e investigación a los cuerpos directivos de la Cooperativa. A esos efectos, solicitó como remedio el pago de la mesada, más 15% por concepto de honorarios de abogado.

La Cooperativa contestó la Demanda el 28 de febrero de 2011. Como parte de sus defensas afirmativas adujo que entre las partes existió una relación *bona fide* de negocio basada en confianza y llevada a cabo mediante **varios contratos de empleo a tiempo determinado**. Añadió que la terminación de la relación contractual habida con el Sr. Gipull Rosario se debió a motivos justificados por las pérdidas económicas que había sufrido la Cooperativa. También, debido a que dejó de velar por los mejores intereses de la institución cooperativista que administraba, según dispuesto en la Ley Núm. 255-2002, según enmendada, conocida como *Ley de Sociedades Cooperativas de Ahorro y Crédito de 2002*, 7 LPRA sec. 1361, *et seq.* (Ley 255).

Durante la larga vida procesal del caso de epígrafe, otros tres empleados de la Cooperativa también interpusieron sus respectivas demandas con similares causas de acción; siendo estos los casos civiles: *Reinaldo Cartagena Ortiz v. Cooperativa de Ahorro y Crédito de Caguas y otros*, E PE2011-0044; *Clarisol Santiago Hernández v. Cooperativa de Ahorro y Crédito de Caguas y otros*, E PE2011-0127; y *Mairín Pérez Miranda v. Cooperativa de Ahorro y Crédito de Caguas y otros*, E PE2011-0193<sup>2</sup>. Tras la celebración de múltiples trámites procesales, el TPI dictó Resolución el 7 de mayo de 2013, notificada el 20 de dicho mes y año, a los efectos de consolidar los cuatro casos. Así las cosas, el caso de autos

---

<sup>1</sup> En sus orígenes, la Demanda se presentó bajo el proceso sumario de reclamaciones laborales establecido por la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, 32 LPRA sec. 3118, *et seq.* (Ley 2).

<sup>2</sup> Los cuatro demandantes ostentaban la misma representación legal.

quedó consolidado con el de mayor antigüedad, *Reinaldo Cartagena Ortiz v. Cooperativa de Ahorro y Crédito de Caguas y otros*, E PE2011-0044.

Tras varios trámites, incluyendo la celebración de numerosas vistas para discutir múltiples solicitudes de sentencia sumaria, el TPI emitió tres Sentencias, el 30 de marzo de 2015, notificadas el 10 de abril de 2015, en torno a los casos *Reinaldo Cartagena Ortiz v. Cooperativa de Ahorro y Crédito de Caguas y otros*, E PE2011-0044; *Clarisol Santiago Hernández v. Cooperativa de Ahorro y Crédito de Caguas y otros*, E PE2011-0127; y *Mairín Pérez Miranda v. Cooperativa de Ahorro y Crédito de Caguas y otros*, E PE2011-0193. Entre otras determinaciones, a través de estas tres Sentencias el foro primario desestimó con perjuicio las causas de acción por represalias, difamación y daños y perjuicios reclamados -en sus respectivos casos- por el Sr. Reinaldo Cartagena Ortiz, la Sra. Clarisol Santiago Hernández y la Sra. Mairín Pérez Miranda. A su vez, estos dictámenes fueron objeto de tres recursos de apelación; siendo estos: KLAN201500678 consolidado con KLAN2015809; KLAN201500653; y KLAN201500666.<sup>3</sup>

El 27 de enero de 2016, la Cooperativa presentó *Moción de Sentencia Sumaria en Relación a las Causas de Acción del Sr. Víctor M. Gipull Rosario*. En dicha comparecencia, la parte apelante solicitó la desestimación de las causas de acción reclamadas por el Sr. Gipull Rosario por entender que no había controversia de hecho en torno a la relación contractual de las partes por haber existido un contrato de empleo por un tiempo cierto *bona fide*. En torno al reclamo por represalias, la Cooperativa aludió a que dicha controversia quedó resuelta, dado a que en las tres Sentencias previamente dictadas, el TPI realizó determinaciones vinculantes al Sr. Gipull Rosario en torno a dicho reclamo. En apoyo a su contención, dicha parte anejó dieciocho documentos.

---

<sup>3</sup> Un panel hermano dictó las respectivas tres Sentencias, todas el 30 de junio de 2015. En relación al caso KLAN201500678, la Cooperativa acudió al Tribunal Supremo mediante *certiorari* el cual fue declarado No Ha Lugar. Igualmente fueron declaradas sin lugar las dos reconsideraciones interpuestas; la última con fecha del 1 de abril de 2016.

Luego de que el Sr. Gipull Rosario presentara su Oposición junto con veinticinco anejos, y que las partes también interpusieran sus respectivas réplicas y dúplicas, el TPI emitió la Sentencia que hoy revisamos el 6 de septiembre de 2016, notificada el 20 del mismo mes y año. Mediante la misma el TPI resolvió de forma sumaria la Demanda incoada por el Sr. Gipull Rosario declarando Ha Lugar la reclamación de despido injustificado y desestimando con perjuicio la causa de acción por represalias. El foro primario condenó a la Cooperativa a pagarle al apelado la cantidad de \$419,576.85; que incluía la mesada por la cantidad de \$282,356.85 y un monto de \$137,220.00 por concepto de penalidad por incumplimiento de contrato. También, se le impuso a la parte apelante un pago de \$64,936.53 por concepto de Honorarios de Abogado, equivalentes al 15% del monto total otorgado.

Insatisfecha, el 5 de octubre de 2016 la Cooperativa presentó Moción de Reconsideración ante el TPI, la cual fue declarada sin lugar el 9 de noviembre de 2016, notificada al día siguiente.

No estando conforme, la Cooperativa acudió ante nosotros el 12 de diciembre de 2016 mediante la apelación de epígrafe e hizo los siguientes señalamientos de error:

**Primer Error:** Erró el TPI al conceder un remedio de \$137,220.00 por incumplimiento contractual. La concesión de un remedio no rogado, es contrario a derecho y constituye una violación al debido proceso de ley de la parte peticionaria, toda vez ésta no fue notificada del reclamo en su contra y no tuvo oportunidad de defenderse adecuadamente con relación al mismo.

**Segundo Error:** Erró el TPI en el cómputo aproximado y sin fundamentos válidos con relación a la penalidad de \$137,220.00 otorgada por incumplimiento contractual.

**Tercer Error:** Erró el TPI al proveer un remedio distinto al que exclusivamente provee la Ley 80 para empleados a tiempo indeterminado que son despedidos sin justa causa. Erró el TPI al proceder a acumular indebidamente el remedio de la mesada y la cantidad de \$137,220.00 por alegado incumplimiento contractual.

**Cuarto Error:** Erró el TPI al emitir determinaciones de hecho que no se sostienen en evidencia admisible y[,] por tanto, su admisión es contraria a derecho y en violación de nuestro debido proceso de ley.

**Quinto Error:** Erró el TPI al determinar que aplicaban las disposiciones de la Ley 80 según enmendada. El contrato de servicios del recurrido era a tiempo determinado; las circunstancias no admitían que se creara una expectativa de continuidad en el empleo.

**Sexto Error:** Erró el TPI al determinar que el despido del recurrido fue injustificado.

**Séptimo Error:** Erró el TPI al computar la indemnización por despido injustificado de manera contraria a las disposiciones de la Ley 80.

## II.

### A.

Nuestro más alto foro ha afirmado en múltiples ocasiones la importancia que tiene en nuestra sociedad el derecho al trabajo. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894 (2011). El andamiaje legislativo en el ámbito laboral reconoce que el trabajo es un elemento central, tanto por lo que significa a nivel individual en la vida diaria de la ciudadanía como por el beneficio colectivo que se genera cuando, a través del esfuerzo, ofrecemos calidad de vida y desarrollo social y económico para nuestro País. *Íd.* La jurisprudencia también ha reconocido que en la dinámica obrero-patronal la persona empleada es aún la parte más débil, lo que ha propulsado la aprobación de una serie de estatutos con el fin de “proteger el empleo, regular el contrato de trabajo y asegurar la salud y seguridad del obrero”. *Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, supra, pág. 904, citando a *Orsini v. Srio. de Hacienda*, 177 DPR 596 (2009).

El quebranto de la relación laboral conlleva, de ordinario, la pérdida del sustento necesario para la vida diaria. Por tanto, el Estado tiene un interés apremiante en tutelar las relaciones obrero-patronales dentro de una política pública de proteger los derechos de los trabajadores. *Rivera v. Pan Pepin*, 161 DPR 681 (2004). Cónsono con ello, la Ley 80 tiene un

valioso propósito social y coercitivo, a saber, sancionar que un patrono despida a su empleado u empleada salvo que demuestre una causa justificada para ello. *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560 (2001). En vista de su propósito reparador, la Ley 80 debe interpretarse de manera liberal y favorable al empleado. *Jusino et als. v. Walgreens*, supra; *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215 (1998).

La Ley 80 no define el término “despido sin justa causa” sino que, de forma general, enumera en su Artículo 2, 29 LPRA 185b, una serie de circunstancias que justifican el despido de un empleado u empleada. Ante la dificultad que representa intentar establecer y enumerar en un estatuto todas las posibles situaciones que podrían justificar un despido, los tribunales tienen la obligación de evaluar situaciones, no contenidas de forma expresa por la Ley 80, para determinar si medió, o no, justa causa para el despido de un trabajador. *Jusino et als. v. Walgreens*, supra. De esta forma, según ha expresado el Tribunal Supremo de manera reiterada, se considerará justa causa para el despido aquella que tiene su origen no en el libre arbitrio del patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, supra.

Con respecto al peso de la prueba, en términos procesales, la Ley 80 dispone en el Artículo 11, 29 LPRA sec. 185k(a), que en toda reclamación entablada por un empleado reclamando los beneficios de dicha Ley, el patrono tiene la obligación de alegar, en su contestación a la demanda, los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado para quedar eximido de cumplir con el pago de indemnización según dispuesto en la Ley. Esto es, una vez el patrono alega la defensa de que hubo justa causa para el despido, le corresponde probarlo mediante la preponderancia de la prueba. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, supra; *Belk v. Martínez*, supra; *Rivera Águila v. K-Mart de P.R.*, 123 DPR 599 (1989); *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, 108 DPR 536 (1979). Este estatuto crea una presunción de que el despido del empleado fue

injustificado y es al patrono a quien le corresponde rebatir dicha presunción. *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, 137 DPR 643 (1994). Es decir, la Ley 80 establece una excepción a la norma general de derecho que dispone que en toda reclamación judicial instada por una parte contra un demandando, sea el reclamante o demandante el que tiene la obligación de probar sus alegaciones para prevalecer en un pleito. *Romero v. Cabrer Roig*, 191 DPR 643 (2014); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*.<sup>4</sup>

En nuestro ordenamiento legal, un empleado puede ser contratado por tiempo indeterminado, por un tiempo fijo o para un proyecto u obra cierta. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 82 (2011). La protección que gozará el obrero en la tenencia y seguridad de su empleo dependerá del tipo de contrato laboral pactado entre el patrono y él. En su Artículo 11, *supra*, la Ley 80 también dispone que, si la acción entablada en contra del patrono se trata de un empleado que fue contratado por un término cierto o para un proyecto o una obra cierta, el patrono vendrá obligado a alegar en su contestación a la demanda estos hechos y a probar la existencia de un contrato *bona fide* para entonces quedar eximido de cumplir con el remedio provisto en dicha Ley, salvo que el patrono pruebe que el despido fue justificado. En relación al contrato *bona fide*, el precitado Artículo de la Ley 80 expresa que:

[s]e considerará *bona fide* un contrato de empleo por un término cierto o para un proyecto o una obra cierta, aquel que se hace por escrito, durante la primera jornada de trabajo del empleado [...] y que tiene el propósito, y así se hace constar, de sustituir durante su ausencia a un empleado en el uso de licencia legalmente establecida o establecida por el patrono o para llevar a cabo tareas extraordinarias o de duración cierta como son, sin que constituya una limitación, los inventarios anuales, la reparación de equipo, maquinaria o las facilidades de la empresa, el embarque y desembarque casual de carga, el trabajo en determinadas épocas del año como la Navidad, las órdenes temporeras de aumentos de producción y cualquier otro proyecto o actividad particular de corta duración o duración cierta fija.

---

<sup>4</sup> Reconocemos que la Ley 80 sufrió serias enmiendas al aprobarse la Ley 4-2017, con efectividad el 26 de enero de 2017. Por ser de carácter prospectivas, éstas no son de aplicación al caso de autos.

Cuando el trabajador ha sido contratado de forma *bona fide*, por un tiempo determinado o para proyecto u obra cierta y las labores del empleado requieran destrezas manuales, la protección principal provista al empleado contra una destitución sin justa lo será el Artículo 1476 del Código Civil, 31 LPRA sec. 4114<sup>5</sup>, *López Fantauzzi v. 100% Natural*, supra, citando a *Soc. de Gananciales v. Velez & Asoc.*, 145 DPR 508, 518-519 (1998) y *Camacho Arroyo v. E.L.A.*, 131 DPR 718, 728-731 (1992). En cambio, si las labores del empleado no requieran destrezas manuales y el contrato de empleo temporero sea *bona fide* -según dicho término es definido por la Ley 80- los tribunales deberán interpretar el contrato laboral a la luz de los principios generales del derecho de obligaciones y contratos, y de nuestra legislación protectora del trabajo. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, supra.

Cónsono con lo anterior, la Ley 80 le ofrece protección a aquellos empleados que presten servicios al amparo de un contrato por tiempo determinado cuya expectativa es una de continuidad, siendo entonces dicho contrato uno no *bona fide*. De forma particular, el último párrafo del Artículo 1 de la Ley 80, 29 LPRA sec. 185a, establece lo siguiente:

[E]l mero hecho de que un empleado preste servicios al amparo de un contrato por tiempo determinado por sí solo no tendrá el efecto automático de privarle de la protección de [la Ley 80] **si la práctica y circunstancias involucradas u otra evidencia en la contratación fueren de tal naturaleza que tiendan a indicar la creación de una expectativa de continuidad de empleo o aparentando ser un contrato de empleo por tiempo indeterminado bona fide. En estos casos los empleados así afectados se considerarán como si hubieren sido contratados sin tiempo determinado. Excepto cuando se trate de empleados contratados por un término cierto bona fide** o para un proyecto u obra cierta bona fide, toda separación, terminación o cesantía de empleados contratados por termino cierto o proyecto u obra cierta, o **la no renovación de su contrato, se presumirá que constituye un despido sin justa causa regido por [la Ley 80].** (Énfasis nuestro). 29 LPRA sec. 185a.

<sup>5</sup> El Artículo 1476 del Código Civil, supra, provee que “[l]os empleados de labranza, menestrales, artesanos y demás trabajadores asalariados por cierto término o para cierta obra no pueden despedirse ni ser despedidos antes del cumplimiento del contrato, sin justa causa”.



Lo anterior demuestra la prohibición del uso de los contratos por un término fijo renovados mensual o anualmente de forma frecuente a voluntad del patrono como subterfugio para evadir el cumplimiento de la Ley 80. Es por ello que, para evitar que los patronos diseñen contratos por término fijo u obra cierta que eludan el ámbito de protección provisto por la Ley 80, resulta imperativo examinar si la práctica y las circunstancias involucradas u otra evidencia en la contratación han creado en el empleado una expectativa de continuidad de empleo. *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen*, 182 DPR 937 (2011); *López Fantauzzi v. 100% Natural*, supra.

De otra parte, la Ley 80 dispone que toda persona empleada que sea despedida sin justa causa tendrá derecho a recibir de su patrono, no solo el sueldo devengado, sino una indemnización. *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, 137 DPR 643 (1994). Esa compensación total, conocida como la mesada, es el remedio que concede la Ley. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, supra. Dicha mesada es el remedio exclusivo disponible para los empleados que son despedidos injustificadamente siempre y cuando no exista alguna otra causa de acción al amparo de otras leyes que prohíban el despido y concedan otros remedios. *Romero v. Cabrer Roig*, supra; *SLG Pagán-Renta v. Walgreens*, 190 DPR 251 (2014). Las excepciones a la norma general de que la mesada es el remedio exclusivo disponible bajo la Ley 80, a saber, son: 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.*, supra.

Por su pertinencia al caso de autos, el Artículo 1 de la Ley 80, de forma específica, dispone lo siguiente:

Todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, designado en lo sucesivo como el establecimiento, **donde trabaje mediante remuneración de alguna clase**

**contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido de su cargo sin que haya mediado una 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.** (Énfasis nuestro). 29 LPRC sec. 185a.

Ante la controversia planteada en el presente caso, es menester destacar que el Tribunal Supremo atendió el reclamo sobre qué partidas componen el “sueldo”. En *Beauchamp v. Holsum Bakers of P.R.*, 116 DPR 522, 526 (1985), nuestro más alto foro expresó que, “*si bien el antes transcrito Artículo hace referencia al ‘sueldo’ del empleado para fines del cómputo de la indemnización, se refiere a la ‘remuneración de alguna clase’, sin hacer limitación, en su oración inicial*”. Por lo tanto, teniendo en cuenta que las leyes con propósito reparador deben interpretarse liberalmente, se determinó que el sueldo -que se toma como base para el cómputo de la mesada y de la indemnización progresiva adicional- comprende todo tipo de remuneración devengada por el empleado por sus servicios.<sup>6</sup> Tomando en considerando lo anterior, al momento de realizar el cálculo de la mesada, hay que tenerse en cuenta que el Artículo 4 de la Ley

<sup>6</sup> Consideramos necesario señalar que Ley 4-2017 añadió un artículo nuevo a la Ley 80 el cual provee un listado de frases y palabras con su correspondiente definición. El inciso (h) del Art. 14 de la Ley 80, según enmendada por el Art. 4.14 de la Ley 4-2017, define sueldo como: “el salario regularmente devengado por el empleado por sus servicios, incluyendo la compensación por comisiones y otros pagos de incentivos regularmente realizados. No incluirá el valor de beneficios marginales, pagos de beneficios por incapacidad, enfermedad ni vacaciones, bonos voluntarios o requeridos por ley, compensación diferida, acciones, opciones para la compra de acciones, aquella parte de propinas recibidas que excedan la cuantía utilizada para cumplir con el pago del salario mínimo legal, ni los cargos por servicios requeridos por el patrono y que subsiguientemente comparta en todo o parte, con sus empleados”.

80, 29 LPRA sec. 185d, dicta que la indemnización se pagará tomando como base el tipo de salario más alto devengado.

**B.**

La Ley Núm. 402 de 12 de mayo de 1950, 32 LPRA sec. 3114 *et seq.*, según enmendada, conocida como la Ley de Reclamaciones Laborales (Ley 402), regula el cobro de honorarios en reclamaciones laborales. Dicha Ley declara que serán nulos y contrarios al orden público todos los contratos, convenios o acuerdos en que trabajadores o empleados se obliguen directa o indirectamente a pagar honorarios a sus abogados en casos de reclamaciones judiciales o extrajudiciales contra sus patronos bajo la legislación laboral de Puerto Rico o bajo la legislación laboral del Congreso de Estados Unidos aplicable a Puerto Rico o al amparo de un convenio de naturaleza individual o colectivo. 32 LPRA sec. 3117.

Esta Ley especifica que permitir el cobro de honorarios de abogado a los trabajadores o empleados que se ven en la necesidad de reclamar contra sus patronos, al amparo de la legislación laboral federal o local o convenio de trabajo de naturaleza individual o colectivo, equivale a permitir que se reduzca el valor de su trabajo en la cantidad que paguen a sus abogados. 32 LPRA sec. 3114. Por ello, dicho cuerpo legal dispone que, en los pleitos laborales instados por un trabajador y que se le conceda la reclamación -en todo o en parte- se condenará al patrono al pago de estos honorarios profesionales. A estos efectos, el Artículo 2 de la Ley 402 expresa lo siguiente:

En todo caso radicado ante los tribunales de Puerto Rico por un trabajador o empleado en que se reclame cualquier derecho o suma de dinero contra su patrono, al amparo de la legislación laboral federal o local o convenio de trabajo de naturaleza individual o colectivo y en que se conceda la reclamación en todo o en parte, **se condenará al patrono al pago de honorarios de abogado**, si éste no fuere uno de los abogados del Departamento de Trabajo y Recursos Humanos. Cuando se dicte sentencia a favor del patrono querellado no se condenará al trabajador o empleado querellante al pago de honorarios de abogado; Disponiéndose, que para los efectos de las secs. 3114 a 3117 de este título la palabra "patrono" incluirá a las autoridades y corporaciones públicas del Gobierno Estadual y/o sus representantes.

En los casos en que la reclamación sea satisfecha extrajudicialmente, las partes, además de cumplir con las disposiciones de ley sobre transacciones, deberán, si no se pusieren de acuerdo sobre los honorarios a ser pagados por el patrono querellado al abogado del trabajador o empleado querellante, someter su determinación al tribunal que hubiera tenido jurisdicción sobre el caso. **Las costas de estos procedimientos serán de oficio.** (Énfasis nuestro). 32 LPRA sec. 3115.

Se desprende de lo anterior que, ante una reclamación laboral en la cual el obrero perjudicado sea exitoso en su reclamación, se condenará al patrono al pago de honorarios de abogado. Debido a que los tribunales tienen el deber de velar por que las leyes se cumplan a su cabalidad, los honorarios profesionales serán fijados por el tribunal para que el patrono los pague. *C.O.P.R. v. S.P.U.*, 181 DPR 299 (2011); *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc.*, 142 DPR 857 (1997). Al imponer el pago de estos honorarios, el tribunal debe considerar los siguientes cuatro factores, a saber: 1) que un empleado haga una reclamación a su empleador; 2) que la reclamación surja al amparo de la legislación laboral; 3) que el empleador sea un patrono según lo define la Ley 402; y 4) que se conceda la reclamación. *C.O.P.R. v. S.P.U.*, supra; *Ortiz v. Mun. de Lajas*, 153 DPR 744 (2001). Sin embargo, la Ley 402 omite establecer criterio alguno que guíe a los tribunales en su encomienda de fijar los honorarios de abogado que deberá pagar el patrono. *C.O.P.R. v. S.P.U.*, supra.

Habida cuenta de ello, la Ley 80 -antes de ser enmendada en el 2005- dictaminaba explícitamente que cuando el tribunal establecía que el despido fue efectuado sin justa causa, éste ordenaría al patrono depositar una suma para honorarios de abogado, no menor del 15% del total de la compensación del trabajador o cien dólares, la que fuera mayor. *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc.*, supra. No obstante, posterior a la enmienda del 2005, el Artículo 11 de la Ley 80 no menciona un porcentaje específico para el pago de honorarios. Consecuentemente, el Tribunal Supremo resolvió en *Hernández Maldonado v. Taco Maker*, 181 DPR 281 (2011) que se mantenía la norma dispuesta por la Ley 80 antes de ser enmendada en el 2005, a los efectos de establecer que el 15% es la cantidad mínima a otorgarse en concepto de honorarios de abogado. Añadió, que el juzgador

puede otorgar una suma mayor a la antes expuesta tomando en consideración los criterios para determinar honorarios razonables que se establecieron en *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc.*, supra<sup>7</sup>.

En dicho caso se estableció que, en aquellas ocasiones en las que el abogado estime justificada la concesión de una cuantía mayor en concepto de honorarios de abogado, éste podrá así solicitarlo al foro primario mediante un memorando juramentado en el cual detalle las horas trabajadas y la tarifa a ser cobrada. *Hernández Maldonado v. Taco Maker*, supra; *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc.*, supra, pág. 583. Una vez el abogado presente dicho memorando, el juzgador tendrá discreción para aceptar o modificar la suma reclamada y deberá consignar por escrito las razones por las cuales concede dicha cantidad en concepto de honorarios de abogados. *Hernández Maldonado v. Taco Maker*, supra. La cantidad otorgada será revisable a los efectos de evitar posibles abusos de discreción. *Íd.*

### C.

La sentencia sumaria es un mecanismo procesal que provee nuestro ordenamiento para propiciar la solución justa, rápida y económica de controversias en las cuales resulta innecesario celebrar un juicio plenario. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015); *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414 (2013); *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, 186 DPR 113 (2012); *Mejías et al. v. Carrasquillo et al.*, 185 DPR 288 (2012). Dicho mecanismo está regulado por la Regla 36 de Procedimiento Civil de Puerto Rico, 32 LPRA Ap. V, R. 36. Esta Regla dispone que la solicitud de sentencia sumaria puede ser presentada por cualquiera de las partes que solicite un remedio por medio de una moción fundada en declaraciones juradas o en aquella evidencia que demuestre la

---

<sup>7</sup> Mediante el uso de la analogía nuestro Tribunal Supremo resolvió en *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc.*, supra, que la cuantía que podía recibir el abogado de un trabajador victorioso en una reclamación al amparo de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 LPRA sec. 146 *et seq.*, sería el 25% de la indemnización base concedida al trabajador. Dicho foro llegó a ese porcentaje tomando como punto de referencia el 15% de honorarios de abogado dispuesto por la Ley 80 y comparando el grado de complicación y el costo superior que implica litigar un caso de discrimen bajo la Ley 100, vis-a-vis un pleito de despido injustificado bajo la Ley 80.

inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes.

Se dictará sentencia sumaria si las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, junto a cualquier declaración jurada que se presente, si alguna, demuestran que no hay controversia real y sustancial sobre algún hecho esencial y pertinente y que, como cuestión de derecho, procede hacerlo. Regla 36.3(e) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(e); *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, supra. Es decir, únicamente procede en aquellos casos en los que no existen controversias reales y sustanciales en cuanto a los hechos materiales, y lo único que queda por parte del poder judicial es aplicar el derecho. *Oriental Bank v. Perapi et al*, 192 DPR 7 (2014); *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, supra; *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 DPR 820 (2010).

Un hecho material es aquel que puede afectar el resultado de la reclamación al amparo del derecho sustantivo aplicable. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200 (2010); *Abrams Rivera v. E.L.A.*, 178 DPR 914 (2010). La calidad del “hecho material” debe ser suficiente como para que sea necesario que un juez la dirima a través de un juicio plenario. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra. La controversia en cuanto al hecho material tiene que ser real, por lo que la existencia de cualquier duda es insuficiente para derrotar una solicitud de sentencia sumaria. *Meléndez González, et al. v. M. Cuebas*, supra; *Ramos Pérez v. Univisión*, supra. De ahí que una controversia de hechos derrotará una moción de sentencia sumaria si provoca en el juzgador una duda real y sustancial sobre un hecho relevante y pertinente. *Pepsi-Cola v. Mun. Cidra, et al.*, 186 DPR 713 (2012). Consecuentemente, si el tribunal no tiene certeza respecto a todos los hechos pertinentes a la controversia, no debe dictar sentencia sumaria. *Cruz Marcano v. Sánchez Tarazona*, 172 DPR 526 (2007).

Téngase en cuenta que es norma firmemente establecida que toda duda sobre la existencia de una controversia de hechos *bona fide* debe ser

resuelta contra la parte que solicita la sentencia sumaria. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, supra; *Córdova Dexter v. Sucn. Ferraiuoli*, 182 DPR 541 (2011); *González Aristud v. Hosp. Pavía*, 168 DPR 127 (2006). Por tanto, al determinar si existen controversias de hechos que impiden dictar sentencia sumaria, el juzgador debe analizar los documentos que acompañan la solicitud de sentencia sumaria y los documentos incluidos con la moción en oposición, así como los que obren en el expediente. Además, dicho examen debe ser guiado por el principio de liberalidad a favor de la parte que se opone a que se dicte sentencia sumaria. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra.

También la Regla 36 de Procedimiento Civil, supra, regula de manera específica los requisitos de forma que debe cumplir la parte promovente de la solicitud de sentencia sumaria, así como los requisitos aplicables a la parte que se opone. Véase Regla 36.3 en su totalidad, 32 LPRA Ap. V, R.36.3 y *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, supra.

En cuanto a si el pleito no es decidido en su totalidad en virtud de la moción de sentencia sumaria, o el TPI considera que no procede dictar sentencia sumaria en el caso que tiene ante sí, el foro a *quo* queda obligado a cumplir con las exigencias de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.4. De esta forma, al no conceder el remedio solicitado o si se deniega la solicitud, será obligatorio que el tribunal resuelva la moción mediante una determinación de los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial y los hechos esenciales y pertinentes que están realmente y de buena fe controvertidos.

El Tribunal Supremo estableció en *Meléndez González, et al. v. M. Cuebas*, supra, el estándar específico que debe utilizar este Tribunal de Apelaciones al momento de revisar denegatorias o concesiones de mociones de sentencia sumaria a la luz de la jurisprudencia revisada y las Reglas de Procedimiento Civil aprobadas en 2009.

Primero, el Tribunal Supremo reafirmó lo que estableció en *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308 (2004), en cuanto a que el Tribunal de Apelaciones

se encuentra en la misma posición del TPI al momento de revisar solicitudes de sentencia sumaria. En ese sentido, este Tribunal está regido por la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y por consiguiente le aplican los mismos criterios que la jurisprudencia y la Regla 36, *supra*, le exigen al foro primario.

Segundo, por estar este foro apelativo en la misma posición que el primario, tenemos la obligación de revisar que tanto la Moción de Sentencia Sumaria como su Oposición cumplan con los requisitos de forma codificados en la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, según fueron pautados en *SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo*, *supra*.

Tercero, en el caso de revisión de una Sentencia dictada sumariamente, este tribunal tiene que examinar si en realidad existen hechos materiales en controversia. De haberlos, estamos compelidos a cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V R. 36.4, por lo que tenemos la ineludible obligación de exponer concretamente los hechos materiales que encontramos están en controversia y, de haberlos, cuáles resultan ser incontrovertidos. Esta determinación procede ser hecha en la Sentencia que disponga del caso. También estamos facultados para hacer referencia al listado enumerado de hechos incontrovertidos que determinó el TPI.

Cuarto, y por último, de encontrar este Tribunal de Apelaciones que los hechos materiales realmente resultan ser incontrovertidos, procederemos entonces a revisar de *ново* si el TPI aplicó correctamente el derecho.

### III.

En el recurso de apelación ante nuestra consideración nos corresponde resolver si el TPI actuó conforme a derecho o no al declarar Ha Lugar la Demanda interpuesta por el Sr. Gipull Rosario en cuanto al despido injustificado. La causa de acción por represalias presentada por el apelado fue desestimada con perjuicio y no es objeto de revisión de este recurso.



Como indicáramos, la Cooperativa plantea en su apelación la comisión de siete errores por parte del TPI. Al ejercer nuestro rol revisor, de entrada, analizaremos los últimos cuatro errores de forma conjunta por estar íntimamente relacionados. Mediante los errores numerados cuatro, cinco, seis y siete la parte apelante sostiene, en ajustada síntesis, que el TPI incidió al determinar que se creó una expectativa de continuidad de empleo a pesar de haber existido entre las partes un contrato laboral por un tiempo cierto *bona fide*. Argumenta que la no renovación del contrato no constituyó, de por sí, un despido injustificado, por lo que erró el foro sentenciador al conceder el remedio de la mesada que contempla la Ley 80. Además, añade que, como parte del ejercicio realizado para resolver de forma sumaria, el TPI erró al darle valor probatorio a ciertas expresiones realizadas por el apelado por éstas haber sido realizadas a beneficio propio.

En el caso de autos, la Cooperativa presentó una solicitud de sentencia sumaria, la cual a su vez, fue opuesta por el Sr. Gipull Rosario. Ambas partes acompañaron una veintena de anejos en apoyo a sus reclamos. En razón de ello, el TPI tenía el deber de determinar si, conforme a las Reglas de Procedimiento Civil y la jurisprudencia aplicable, existía o no una controversia real y sustancial sobre algún hecho esencial y pertinente que le impidiera resolver, en derecho, la Demanda por despido injustificado y represalia. De la Sentencia objeto de nuestra revisión se desprende que así lo hizo.

Es menester reiterar que previo a emitir el dictamen apelado, el TPI celebró varias vistas en donde todas las partes de los cuatro casos consolidados pudieron argumentar sus posturas. Consecuentemente, allá para el 2015, el TPI dictó tres Sentencias, quedando así por resolver la controversia particular del Sr. Gipull Rosario. Conforme al tracto procesal del caso de epígrafe, tras la Cooperativa haber interpuesto el 26 de enero de 2016 su *Moción de Sentencia Sumaria en Relación a las Causas de Acción del Sr. Víctor M. Gipull Rosario*, el TPI se dio a la tarea de evaluar-

en conjunto con los dictámenes previos- los documentos ante sí para resolver sumariamente la Demanda interpuesta por el Sr. Gipull Rosario.

En su apelación, la Cooperativa argumenta que el TPI erró al realizar ciertas Determinaciones de Hechos por considerar que estaban basadas en prueba no admisible consistente en declaraciones infundadas y ofrecidas en beneficio propio del Sr. Gipull Rosario. Es menester aclarar que, en cuanto a los documentos en apoyo o en oposición a la sentencia sumaria, las declaraciones juradas prestadas en beneficio propio o *self-serving* se pueden considerar. Éstas podrán ser tomadas en consideración al evaluarse la procedencia de una sentencia sumaria si cumplen con los requisitos establecidos en la Regla 36.5 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.5. Esto es, si se basan en conocimiento personal del declarante, contienen hechos que serían admisibles en evidencia y demuestran que el declarante está cualificado para testificar en cuanto a su contenido. No obstante, como regla general, las declaraciones juradas resultan menos eficaces que otros documentos presentados en apoyo a la solicitud, como son la evidencia documental, la contestación a la demanda, las admisiones o el contenido de deposiciones. Sin embargo, el Tribunal Supremo ha resuelto que podrá dársele valor probatorio a una declaración jurada siempre que ésta no se centre en conclusiones, sino que indique hechos específicos que la sustenten. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra.

A modo de resumen, la Cooperativa apunta a que no se debieron considerar unas declaraciones relacionadas a: que el Sr. Gipull Rosario se mantuvo a la expectativa de que su contrato sería renovado; que la Junta de Directores se reunió múltiples veces para evaluar la otorgación de un contrato nuevo; y que el Sr. Gipull Rosario fue excluido de reuniones de la Junta; entre otras. A pesar de que en su alegato la Cooperativa no indica de qué documentos provienen las presuntas declaraciones infundadas, ni provee evidencia que demuestre lo contrario, al revisar la prueba documental que obra en nuestro expediente notamos que estas expresiones emanan de la Deposition que le fuera tomada al apelado el 3

de mayo de 2013. De manera que, esta Deposition, en conjunto con el resto de la prueba documental -incluyendo las Actas de las reuniones de la Junta de Directores- resulta ser de estirpe eficaz y admisible y sobre las cuales le correspondía al TPI otorgarle credibilidad o no.

Al este Tribunal estar en la misma posición que el TPI al momento de adjudicar solicitudes de sentencia sumaria, es nuestra obligación indagar y examinar si en realidad existen controversias de hechos materiales. Dicho proceso de revisión nos llevó a estudiar y analizar la totalidad del expediente ante nos, incluyendo todos los documentos anejados en la solicitud de sentencia sumaria y su oposición. Ello nos reveló que, tal y como determinó el TPI en la Sentencia apelada, los siguientes son hechos esenciales y pertinentes que resultan ser incontrovertidos:

1. El Sr. Gipull Rosario comenzó a trabajar como Administrador de la Cooperativa el 6 de septiembre de 1983 mediante contrato a tiempo determinado y continuó trabajando en dicha capacidad hasta el año 1996. En el año 1996 obtuvo el nombramiento de Gerente General hasta el año 2002. Para el año 2002 fue nombrado Presidente Ejecutivo, cargo que ostentó hasta el año 2010.
2. Desde el 1983 el Sr. Gipull Rosario ejerció la misma posición y realizó las mismas funciones, solamente que de acuerdo a la previamente Ley 255-2002 ésta sufrió cambios de nomenclatura.
3. El último contrato otorgado entre las partes, titulado *Contrato de Empleo, Servicios Profesionales y Plan de Pensión Suplementaria*, fue firmado el 11 de octubre de 2002 y tenía vigencia hasta el 31 de diciembre de 2008.
4. Las funciones del Sr. Gipull Rosario como principal ejecutivo de la institución eran aquellas contenidas dentro de la Ley 255.
5. El equipo ejecutivo del Sr. Gipull Rosario estaba compuesto, en parte, por él como Presidente Ejecutivo; la Sra. Mairín Pérez como Directora de Recursos Humanos; la Sra. Clarisol Santiago como Vicepresidenta de Mercadeo; y el Sr. Reinaldo Cartagena Ortiz como Vicepresidente de Finanzas. Estas personas son los demandantes de las cuatro Demandas consolidadas.
6. El Anejo A del *Contrato* disponía que al Sr. Gipull Rosario se le pagaría un salario mensual de \$5,000.00. Además, se le pagaría lo siguiente: \$700.00 mensuales de gastos de representación; \$300.00 mensuales de estipendio para vestimenta; aportación mensual de 10% de salario a un plan de retiro; pago de

automóvil nuevo cada cuatro años más \$100 mensuales para los gastos de gasolina; pago a póliza de seguro de vida con beneficio de \$200,000.00; pago total de plan médico y dental; pago de bono de navidad equivalente al 10% de salario total; pago de bono de productividad equivalente al 2% de su salario total a base de los resultados operacionales de la Cooperativa y pagadero al concluir el año fiscal; aportación anual de \$3,000.00 a un Plan Suplementario; y cualquiera otros beneficios marginales a los cuales tengan derecho los demás empleados permanentes.

7. Posterior al 31 de diciembre de 2008, el Sr. Gipull Rosario continuó ejerciendo sus funciones como Presidente Ejecutivo bajo los mismos términos, condiciones y beneficios que recibía durante la vigencia del *Contrato*.
8. Entre las partes se comenzó a negociar un nuevo contrato en el mes de junio de 2009.
9. Surge del Acta de la Reunión Extraordinaria celebrada el 6 de octubre de 2009 que el Sr. Gipull Rosario estuvo presente. Entre otros asuntos, en dicha reunión se presentaron los estados financieros auditados para los años terminados el 30 de junio de 2009 y 2008.
10. Surge del Acta de la Reunión Extraordinaria celebrada 11 de julio de 2010 que la presencia del Sr. Gipull Rosario no fue convocada. El asunto discutido en dicha reunión fue la revisión del *Contrato de Empleo, Servicios Profesionales y Plan de Pensión Suplementaria*, el cual se leyó en voz alta. Se dio a conocer que el *Contrato* comenzó el 1 de octubre de 2002 y terminó el 31 de diciembre de 2008.
11. En dicha reunión, la Junta acordó contratar los servicios de un abogado que les proveyese asesoría legal por la complejidad del asunto que acarreaba la renovación de un contrato laboral.
12. Surge del Acta de la Reunión Extraordinaria celebrada el 15 de septiembre de 2010 que el Sr. Gipull Rosario compareció. En dicha reunión se volvieron a presentar los estados financieros auditados para los años terminados el 30 de junio de 2009 y 2008.
13. Surge del Acta de la Reunión Extraordinaria del 30 de octubre de 2010 que la presencia del Sr. Gipull Rosario no fue convocada. Entre los asuntos atendidos en dicha reunión fue la lectura, discusión y aprobación del contrato de servicios profesionales del Presidente Ejecutivo.
14. Consta en dicha Acta que, como parte de la discusión, se presentó una Resolución a los efectos de reconocer la reconducción tácita del *Contrato de Empleo, Servicios Profesionales y Plan de Pensión Suplementaria* desde el 1 de enero de 2009 hasta la aceptación o denegación de un nuevo contrato. La misma fue aprobada por unanimidad.

15. Continuada la discusión en relación al *Contrato*, los miembros de la Junta de Directores determinaron -por mayoría de 5 a 4- no renovar el contrato de servicios profesionales y dar por terminada la relación laboral.
16. Esta determinación se le dio a conocer al Sr. Gipull Rosario mediante carta suscrita el 10 de noviembre de 2010 por la Sra. Marisela Carrión Tirado, Presidenta de la Junta de Directores y la Sra. Lydia Salabarría Carrasquillo, Secretaria de la Junta de Directores.
17. Esta carta expresaba, entre otras razones, que la decisión de terminar con los servicios profesionales se debió a circunstancias económicas que enfrentaba la Cooperativa.
18. La carta indicó que el Sr. Gipull Rosario, como Presidente Ejecutivo, faltó en su obligación de prevenir la situación económica por la cual atravesaba la Cooperativa, así como de informarle a la Junta sobre la situación económica real y proyectada para poder buscar remedios.
19. La carta también señaló que el Sr. Gipull Rosario no desempeñó sus funciones gerenciales y administrativas de forma satisfactoria. La misiva concluyó expresando que la Junta determinó retirarle la confianza que acarreaba su puesto y terminar la relación contractual contraída.
20. La relación de servicios profesionales habida con el Sr. Gipull Rosario culminó luego de haber transcurrido 22 meses de haber vencido el Contrato, allá para el 31 de diciembre de 2008.
21. El Sr. Gipull Rosario laboró para la Cooperativa por 27 años.
22. Surge del Acta de la Reunión Extraordinaria del 12 de noviembre de 2010 que se designó al señor Ramón Adorno como Presidente Ejecutivo Interino efectivo el 12 de noviembre de 2010.

Lo anterior refleja que no existe controversia esencial y pertinente sobre la duración de la relación laboral habida entre las partes. Tampoco hay duda que el Sr. Gipull Rosario ejerció labores como Presidente Ejecutivo desde el 1983, independientemente del nombre que acarreaba dicho puesto. En relación al *Contrato de Empleo, Servicios Profesionales y Plan de Pensión Suplementaria*, el mismo era uno de tiempo cierto suscrito el 11 de octubre de 2002, retroactivo al 1 de dicho mes y año y con duración hasta el 31 de diciembre de 2008. En relación a las acciones constitutivas a la continuación de la relación laboral, consta en las Actas suscritas a raíz de múltiples reuniones de la Junta de Directores de la Cooperativa que se discutió el *Contrato* vencido, así como la opción de renovarlo y, para esos

efectos, se contrató asesoría legal. Entretanto, el Sr. Gipull Rosario continuó ejerciendo sus funciones como Presidente Ejecutivo y laboró para la Cooperativa durante 22 meses adicionales; desde el 1 de enero de 2009 hasta el 30 de octubre de 2010.

Por tanto, luego de analizar los planteamientos traídos ante nuestra consideración por las partes y de un minucioso examen del expediente ante nos, concluimos que no existía controversia sobre algún hecho material que hiciera improcedente, como cuestión de derecho, dictar sentencia sumaria. De esta forma, en cumplimiento con lo resuelto en *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, supra, y habiendo revisado de *ново* el derecho aplicable, nos resta analizar si el TPI aplicó correctamente el derecho a la situación de autos. Es decir, si a base de estos hechos la Cooperativa derrotó la presunción de que el contrato a tiempo cierto no era *bona fide* y que, de considerarse que el apelado prestó servicios al amparo de un contrato a tiempo indeterminado con expectativa de continuidad, si se constituyó un despido sin justificación o no.

Dentro del marco doctrinario previamente resumido, el Artículo 11 de la Ley 80, supra, establece los criterios para que un contrato sea catalogado como *bona fide*, siendo estos que el contrato: 1) deberá hacerse por escrito; 2) durante el primer turno o jornada de trabajo del empleado; y 3) que se haga constar que se hizo con el propósito de, a) sustituir durante su ausencia a un empleado en el uso de licencia establecida por ley o por el patrono, b) llevar a cabo tareas extraordinarias o de duración cierta, o c) para cumplir con las órdenes temporeras de aumentos de producción y cualquier otro proyecto o actividad particular de corta duración o de duración cierta fija. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, supra. Según hemos expuesto, el *Contrato* en cuestión tenía vigencia desde el 1 de octubre de 2002 hasta el 31 de diciembre de 2008. En miras de probar que el *Contrato* era uno de tiempo cierto *boda fide*, la Cooperativa argumentó que, de conformidad con la Ley 255-2002, el Sr. Gipull Rosario realizaba una labor

particular como Presidente Ejecutivo, la cual a su vez, estaba basada en la confianza que le impartía la Junta de Directores. No nos convence.

La Ley 255-2002 establece que una de las facultades y deberes de la Junta de Directores es nombrar al Presidente Ejecutivo de la cooperativa, el cual desempeñará las funciones gerenciales y administrativas de las cooperativas y ejercerá las funciones, deberes y responsabilidades adicionales que le delegue la Junta. Además, la Junta supervisará y evaluará el desempeño del Presidente Ejecutivo. Artículo 5.10 de Ley 255-2002, 7 LPRA sec. 1365i.

En su Artículo 1.03, Ley 255-2002 expresamente dispone que el funcionario ejecutivo es:

toda persona que en virtud de cualquier nombramiento o contrato de trabajo a término fijo, indefinido o temporero y mediante el pago de un salario, compensación o remuneración, ocupe un cargo de confianza, incluyendo el de presidente ejecutivo, gerente, auditor o contralor en una cooperativa. 7 LPRA sec. 1361.

De igual forma, la Ley define Presidente Ejecutivo como:

el principal funcionario ejecutivo de la cooperativa, designado por la Junta de Directores de conformidad con las disposiciones de las secs. 1365i y 1365j de este título [sobre las facultades y deberes de la Junta de Directores y funciones y responsabilidades del Presidente Ejecutivo]. *Íd.*

Por su parte, el *Contrato de Empleo, Servicios Profesionales y Plan de Pensión Suplementaria* establecía que el Sr. Gipull Rosario se desempeñaría a tiempo completo como Principal Oficial Ejecutivo y Administrador General de la Cooperativa y sería responsable de: toda gestión administrativa y operacional de la Cooperativa y sus departamentos de servicios; implementar las normas y reglamentos que se adopten para el buen funcionamiento de la Cooperativa; realizar todas aquellas tareas administrativas, ejecutivas y operacionales que le encomiende la Junta de Directores de la Cooperativa conjuntamente con aquellas que le sean delegadas de tiempo en tiempo; y promover en todo momento, con eficiencia y diligencia los mejores intereses de la Cooperativa con los propósitos, objetivos, políticas y normas de ésta. Además, el *Contrato*

estipulaba que le serían de aplicación todas las disposiciones de las leyes de cooperativas aplicables vigentes y sus enmiendas.

Hemos analizado las directrices generales pertinentes a las facultades y deberes de la Junta de Directores relativas a la operación y funcionamiento de una cooperativa según la Ley 255-2002, así como las del Presidente Ejecutivo, en conjunto con las circunstancias particulares de las partes de epígrafe, según constan en nuestro expediente. De entrada, contrario a lo que argumenta la Cooperativa, la designación del Presidente Ejecutivo no se limita únicamente a un contrato de trabajo a término fijo, puesto a que la Ley 255-2002 provee para que éste también pudiera ser indeterminado o temporero. De igual forma, dicho funcionario ejecutivo ejerce numerosas funciones y responsabilidades, las cuales según el Artículo 5.11 de la Ley 255-2002, 7 LPRA sec. 1365j, son obvias que no se realizan como parte de una tarea extraordinaria o que forman parte de un proyecto particular de corta duración. De modo que, a pesar de haberse pactado la relación laboral por escrito y a once días de su comienzo, ciertamente el contrato en cuestión no cumple el criterio estatuario de un contrato a tiempo cierto *bona fide*.

En torno a la relación laboral que existía entre el Sr. Gipull Rosario y la Cooperativa, reiteramos que, a la fecha de la otorgación del contrato en cuestión, éste sería el tercer contrato habido entre las partes desde el 1983 mediante el cual el apelado continuaría ejerciendo funciones como Presidente Ejecutivo y tendría una duración hasta el 31 de diciembre de 2008. Ahora bien, según hemos expresado anteriormente, es un hecho incontrovertido que al vencer dicho término, el Sr. Gipull Rosario continuó ejerciendo sus funciones y recibiendo la misma remuneración por un periodo de 22 meses adicionales; tiempo en el cual las partes habían comenzado un proceso de negociación de renovación contractual. No existe duda alguna que, a pesar de no haberse renovado, la relación laboral se mantuvo intacta durante todo el tiempo transcurrido posterior a que venciera el *Contrato*, por lo que, ciertamente, se generó una expectativa de



continuidad en el empleo que, a su vez, activó una presunción de despido injustificado.<sup>8</sup>

En relación al despido, ya hemos expuesto que al Sr. Gipull Rosario se le informó sobre la decisión que tomó la Junta de Directores de terminar con la relación contractual allá para el 30 de octubre de 2010 mediante carta suscrita el 10 de noviembre de 2010. Se desprende de la misma que la decisión de terminar con los servicios profesionales se debió a circunstancias económicas que enfrentaba la Cooperativa causadas por el pobre desempeño de sus funciones gerenciales y administrativas.

Con excepción a la copia de dicha misiva, así como de las actas de las reuniones de Junta habidas previo a la fecha de terminación, no obra en nuestro expediente alguna otra evidencia documental que sustente las presuntas deficiencias en el desempeño del apelado. Más aun, la Cooperativa reconoce -y así lo plasma el TPI en la Sentencia apelada- que el Sr. Gipull Rosario tenía ausencia total de récord disciplinario o algún señalamiento negativo en su expediente. Asimismo, el apelado declaró en la Deposition que le fuera tomada el 3 de mayo de 2013 que entendía que su despido fue injustificado por nunca habersele informado sobre algún señalamiento negativo en su contra. Añadió que la Ley 255-2002 establece que la Junta tenía el deber de evaluar su desempeño, cosa que no hizo.<sup>9</sup> Ante tal realidad, resulta forzoso concluir que la Cooperativa no logró articular una razón legítima que rebatiera la presunción de despido injustificado que pesaba en su contra, ni presentó evidencia para ello. Como resultado de lo anterior, el TPI correctamente determinó que la parte apelante deberá responderle al Sr. Gipull Rosario mediante el pago de la mesada.

---

<sup>8</sup> Es menester señalar que, independientemente que la Junta de Directores haya determinado que procedía la reconducción tácita del Contrato desde el 1 de enero de 2009 hasta que se aceptara o se denegara su renovación, ello no se convierte en llave maestra para evadir tal presunción.

<sup>9</sup> Véase, Deposition del Sr. Gipull Rosario, pág. 734, acompañada en el Apéndice 10 de la Apelación, *Moción de Sentencia Sumaria en relación a las causas de acción del Sr. Víctor Gipull Rosario*.

Igualmente, las circunstancias fácticas apuntan a que -tal como concluyó el tribunal sentenciador- la Cooperativa comenzó una relación laboral con el Sr. Gipull Rosario desde el 1983 y la continuó de forma ininterrumpida, aun sin existir un contrato a esos efectos, hasta el 30 de octubre de 2010 para un total de 27 años de trabajo. Surge del *Contrato* que el apelado recibía un salario base mensual de \$5,000 y, además, recibía múltiples beneficios marginales como gastos de representación, vestimenta, gasolina, bono de navidad, seguro médico y de vida, entre otros.

El Tribunal Supremo ha resuelto que, para fines del cómputo de mesada y de la indemnización progresiva conforme a la Ley 80, "sueldo" comprende todo tipo de remuneración devengada por el empleado por sus servicios. *Beauchamp v. Holsum Bakers of P.R.*, supra. En el caso de autos, el TPI computó la mesada tomando en consideración la totalidad del paquete de compensación, por lo que resulta necesario realizar el cómputo correcto de la mesada conforme a lo dispuesto en el Artículo 1 y 4 de la Ley 80, supra.

Cónsono con lo aquí dispuesto, el tipo de salario más alto devengado por el Sr. Gipull Rosario era de \$5,000. De modo que, la indemnización correspondiente al pago de mesada a serle pagado al Sr. Gipull Rosario es de \$123,461.85. Veamos el cómputo:

**Salario devengado entre el 2002 al 2010**

\$1,153.85	semanal	(\$60,000.00/52 semanas)
\$5,000.00	mensual	
\$60,000.00	anual	(\$5,000.00 x 12 meses)
\$5,000x 6 meses		= \$ 30,000.00
\$1,153.85	x 81 semanas <sup>10</sup>	= \$ <u>93,461.85</u>
		<u>\$123,461.85</u>

+ 15% Honorarios (\$18,519.28)

Recordemos que la Ley 402 condena al patrono al pago de honorarios de abogado en los pleitos instados en su contra por un trabajador y que este último sea exitoso en su reclamación. Igualmente, la

<sup>10</sup> 3 semanas x 27 años de servicio = 81 semanas

Ley 80 -aplicable al caso de autos- y su jurisprudencia interpretativa al respecto provee para que dicha compensación en concepto de honorarios de abogado nunca sea menor del 15% del total de la compensación o \$100, la que fuere mayor. *Hernández Maldonado v. Taco Maker*, supra; *C.O.P.R. v. S.P.U.*, supra. Además, nuestro más alto foro ha resuelto que el 15% es la cantidad mínima por lo que el juzgador puede otorgar una suma mayor a la antes expuesta solamente si se cumplen los requisitos descritos en *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc.*, supra, según reseñamos previamente. De conformidad con lo anterior, precisa modificar el cómputo de la compensación en concepto de honorarios de abogado a computarse al 15% de la mesada según la hemos modificado. Por tanto, los honorarios de abogado a pagarse son por la cantidad de \$18,519.28; siendo dicho monto el 15% de la mesada otorgada de \$123,461.85.

Por último, nos resta analizar los primeros tres errores señalados en la apelación mediante los cuales la Cooperativa plantea que incidió el TPI al conceder un remedio adicional a la mesada dispuesta en la Ley 80 al conceder una cantidad de dinero por concepto de penalidad al incumplir el *Contrato de Empleo, Servicios Profesionales y Plan de Pensión Suplementaria*. Le asiste la razón.

Posterior a resolver que el *Contrato* no era uno *bona fide* de conformidad con los preceptos jurídicos que esboza la Ley 80 y de haber determinado que el Sr. Gipull Rosario fue despedido sin justa causa, el TPI procedió a interpretar las cláusulas contractuales de dicho acuerdo. En su ejercicio, el foro apelado concluyó que las partes pactaron en el *Contrato* que, luego de vencido, el Sr. Gipull Rosario comenzaría a brindar servicios de consultoría y que, de no iniciarse dichos servicios, al apelado se le pagaría una indemnización equivalente a un (1) año de trabajo. Por tanto, el Tribunal entendió que el apelado era merecedor del pago de la mesada establecida por la Ley 80, así como del monto pactado en la cláusula penal del *Contrato*.

Es harto conocido que el Tribunal Supremo ha resuelto que la mesada es el remedio exclusivo disponible para los empleados que son despedidos injustificadamente. *Romero v. Cabrer Roig*, supra; *SLG Pagán-Renta v. Walgreens*, supra. Ello es así, siempre y cuando no exista alguna otra causa de acción al amparo de otras leyes que prohíban el despido y concedan otros remedios. *Romero v. Cabrer Roig*, supra. Se desprende del expediente ante nos que, en su Demanda, el Sr. Gipull Rosario únicamente reclamó las causas de despido injustificado y represalias. No consta que el apelado haya reclamado una acción torticera por incumplimiento de contrato o que, aun bajo su acción de despido injustificado, éste haya solicitado el cobro de la mencionada cláusula penal. En ausencia de la presentación de alguna otra causa de acción -instada al amparo de otra ley que prohíba el despido y conceda un remedio distinto- no procede en derecho conceder otra compensación que no sea la mesada. Resolver lo contrario iría en contravención con el mandato legislativo de la Ley 80.

#### IV.

En atención a los fundamentos anteriormente expuestos, modificamos la Sentencia emitida el 6 de septiembre de 2016, a los efectos de variar la cuantía de \$419,576.85 otorgada por concepto de mesada y de penalidad por incumplimiento contractual, más honorarios de abogado.

Se le impone a la Cooperativa de Ahorro y Crédito de Caguas el pago de la cuantía de \$123,461.85 por concepto de mesada, más el 15% del total de esta compensación (\$18,519.28) por concepto de honorarios de abogado conforme al Artículo 11 de la Ley 80, supra, y según faculta la Ley 402, supra, para un total de \$141, 981.13. Consecuentemente, queda eliminada la partida concedida por incumplimiento contractual por no proceder en derecho. Así modificada, confirmamos la Sentencia apelada.

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

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