

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE CAROLINA
PANEL X

JAIME ANTONIO VÉLEZ
AYALA Y OTROS

Demandante - Apelado

V.

CSA ARCHITECTS &
ENGINEERS, LLP, ET ALS

Demandado – Apelante

KLAN202000492

Apelación
procedente del
Tribunal de
Primera Instancia,
Sala Superior de
Carolina

Caso Núm.:
F PE2017-0107

Sobre:
Despido
Injustificado

Panel integrado por su presidenta; la Juez Ortiz Flores, la Juez Nieves Figueroa y la Juez Lebrón Nieves

Lebrón Nieves, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 28 de agosto de 2020.

Comparece ante nos la parte apelante, CSA Architects & Engineers, LLP, Jesús Suárez Rodríguez y Annette Alfonso Díaz (CSA o parte apelante) y solicita que revisemos la Sentencia emitida el 25 de junio de 2020 y notificada el 3 de julio de 2020. Mediante la aludida determinación, el Tribunal de Primera Instancia, declaró con lugar la querrela sobre despido injustificado.

Por los fundamentos que discutiremos, se modifica la Sentencia apelada, a los efectos de conceder cinco mil dólares (\$5,000) en honorarios de abogado, y así modificada, se confirma el dictamen apelado.

I

El caso de marras tiene su génesis el 7 de marzo de 2017 con la presentación de la querrela incoada por el señor Jaime Antonio Vélez Ayala (apelado o señor Vélez Ayala) sobre despido injustificado. En síntesis, el señor Vélez Ayala alegó que trabajó desde el 13 de agosto de 1997 para CSA como Ingeniero de Proyectos hasta el 27

de marzo de 2015 cuando fue alegadamente despedido sin justa causa.

Por su parte, el 17 de abril de 2017, CSA presentó la *Contestación a la Querella*, alegó afirmativamente que el apelado trabajó bajo un contrato de tiempo indeterminado hasta el 10 de diciembre de 2014, y que, en dicha fecha, el señor Vélez Ayala firmó un contrato a tiempo determinado. CSA negó que el señor Vélez Ayala fuera despedido y arguyó que el apelado optó voluntariamente por terminar la relación laboral entre las partes.

Así las cosas, el juicio en su fondo se celebró el 9 y 16 de abril y el 5 de junio de 2019. Durante el juicio testificaron el Ingeniero Yamil Castillo, Vicepresidente de Operaciones, la señora María Del Loretto García, Senior Vice President Employee Services y el apelado.

Examinada la prueba documental, testifical y los memorados de Derecho presentados por las partes, el 25 de junio de 2020, el foro primario emitió la Sentencia apelada. El Tribunal de Primera Instancia declaró Con Lugar la querella de epígrafe. Surge de la Sentencia apelada que el foro primario consignó las siguientes determinaciones de hechos:

1. El querellante señor Jaime Antonio Vélez Ayala posee un bachillerato en Ingeniería Civil y Maestría. Con frecuencia dependiendo de la necesidad del proyecto llevó a cabo diferentes funciones en CSA.
2. El querellante señor Jaime Antonio Vélez Ayala testificó que el contrato “as needed” fue en diciembre de 2014; era sin beneficios y lo llamaban cuando fuesen necesario. Testificó que el contrato “as needed” terminó el 15 de marzo de 2015.
3. El querellante señor Jaime Antonio Vélez Ayala testificó que CSA le dijo que estaba renunciando si no lo firmaba.
4. El querellante señor Jaime Antonio Vélez Ayala testificó que después de firmar el contrato trabajó en varios proyectos. Una vez culminado el contrato “as needed” lo llamaron y le dijeron que no fuera

más que cuando hubiera algo de trabajo lo iban a llamar. Nunca más lo llamaron.

5. El querellante señor Jaime Antonio Vélez Ayala testificó que “este trabajo era mi sustento”. Testificó que solo necesitaba un seminario para adquirir una licencia de “microstation”.
6. El querellante señor Jaime Antonio Vélez Ayala testificó que estaba capacitado para ocupar la posición del “estimator” y que tiene conocimiento para ser “gerente de proyecto”.
7. El señor Yamil Iván Castillo testificó que trabaja en CSA desde mayo de 2013 como vicepresidente de operaciones; actualmente trabaja con proyectos del gobierno federal.
8. El señor Yamil Iván Castillo testificó que el querellante señor Jaime Vélez Ayala sí tenía la capacidad para trabajar en ambas divisiones.
9. El señor Yamil Iván Castillo testificó que se hicieron unos contratos “as needed” por tiempo determinado; ya no eran empleados a tiempo indeterminado; uno de esos empleados fue el querellante señor Jaime Antonio Vélez Ayala que llevan más de 17 años en la empresa.
10. El señor Yamil Iván Castillo testificó que solo a tres empleados de transportación se les dio contrato y que se cambió el estatus de empleados sin ningún tipo de garantía.
11. El señor Yamil Iván Castillo testificó que la Ingeniero Marisol Rosado, en la subdivisión de “civil site”, no se le cambió al contrato “as needed”.
12. El señor Yamil Iván Castillo testificó que no supervisaba directamente al querellante, solo puedo (sic) hablar de proyectos de “microstation”; los proyectos de “microstations” son proyectos del estado de la Florida. El señor no puede dar porcentajes de cuantos proyectos tiene CSA en el estado de la Florida.
13. El señor Yamil Iván Castillo testificó que para conocer el programa de “microstation” solo se necesita tener unos adiestramientos y que cualquier ingeniero (licenciado o no) tiene la capacidad para coger el curso.
14. El señor Yamil Iván Castillo testificó que el querellante era eficiente en su trabajo; todas las funciones que realizaba el querellante eran importantes. Que el querellante había hecho las funciones de “Project manager”.
15. El señor Yamil Iván Castillo testificó que el querellante estaba capacitado para realizar las mismas funciones para “Project manager” y “civil

staff engineer”; que el querellante hizo bien su trabajo; no se acuerda si se había contratado a alguien en la plaza del querellante; si se acuerda que había otras personas haciendo el trabajo del querellante.

16. El señor Yamil Iván Castillo testificó que para la posición que el querellante ocupaba, no era necesario tener licencia de ingeniería.
17. La señora María del Loretto García Merino testificó que trabaja en CSA desde agosto 1998. Que es “vice president senior” desde 2009; con anterioridad era directora de recursos humanos; como “senior vice president” es responsable de recursos humanos y tecnología; en las operaciones está envuelta 100%; ella y 5 personas más le responden al presidente de CSA.
18. La señora María del Loretto García Merino testificó que no siempre se levantan minutas de las reuniones. Le consta que la Ingeniero Marisol Rosado no tuvo un contrato “as needed”; testificó que Marisol se quedó como empleado regular. Marisol no tenía PE (licencia de ingeniería); no tenía maestría.
19. La señora María del Loretto García Merino testificó que el querellante tenía maestría y que Marisol tenía menos tiempo en CSA que el querellante.
20. La señora María del Loretto García Merino testificó que Marisol no hizo funciones como “Project manager”; que el querellante si hizo de “Project manager”; Marisol no llevaba a cabo inspecciones, el querellante sí.
21. La señora María del Loretto García Merino testificó que la empleada Ingeniera Linnette Alicea fue contratada como “transportation engineer” y ha fungido como “Project manager”. Testificó que la Sra. Linnette Alicea primero fue contratada “as needed” y después pasó a ser empleada regular en mayo 2015.

Inconforme con la determinación, CSA presentó el recurso de apelación ante nuestra consideración y arguyó que el Tribunal de Primera Instancia cometió los siguientes errores:

Erró el TPI al dictar una Sentencia sin determinaciones de hecho.

Erró el TPI al excederse de sus facultades y resolver un asunto distinto al sometido por las partes.

Erró el TPI al emitir determinaciones de hecho sin apoyo en el récord.

Erró el TPI al determinar que CSA incumplió con el orden de retención dispuesto por la Ley 80.

El 7 de julio de 2020, el señor Vélez Ayala presentó la *Oposición a Escrito de Apelación*. Contando con el beneficio de ambas partes, estamos en posición de resolver.

II

A. Despido Injustificado

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 LPRA sec. 185 *et seq.*, conocida como la *Ley De Indemnización Por Despido Sin Justa Causa*, según enmendada, fue aprobada con el fin primordial de proteger “de una forma más efectiva el derecho del obrero puertorriqueño a la tenencia de su empleo mediante la aprobación de una ley que, a la vez que otorgue unos remedios más justicieros y consubstanciales con los daños causados por un despido injustificado, desaliente la incidencia de este tipo de despido”. (Citas omitidas). *SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo*, 189 DPR 414, 424 (2013).

Así, una vez un empleado insta una causa de acción contra su patrono al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*, nuestro ordenamiento legal es claro en disponer que "el patrono vendrá obligado a 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 la mesada. 29 LPRA 185k(a). *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 385 (2011).

De tal forma, “[l]a Ley 80 crea una presunción de que todo despido es injustificado y que le corresponde al patrono, mediante preponderancia de la prueba, demostrar lo contrario; es decir, que hubo justa causa.¹ De esa forma, el peso de la prueba para establecer que el despido fue justificado, una vez activada la

¹ 29 L.P.R.A. sec. 185a; *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 670 (2004); *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215, 230-231 (1998); *Báez García v. Cooper Labs., Inc.*, 120 DPR 145, 152 (1987).

presunción, recae en el patrono y el criterio, como en cualquier proceso civil, es el de preponderancia de la prueba”.² *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, 180 DPR 894, 906-907 (2011).

La Ley 80 articula los supuestos que constituyen justa causa para el despido en su Artículo 2.³ Por eso, como regla general, todo despido es injustificado, a menos que responda a las excepciones provistas en la propia Ley 80. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, supra, pág. 905.

El Artículo 2 de la referida Ley, dispone, en lo “aquí pertinente, que se entenderá como justa causa para el despido, entre otras causas, i) el cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento; ii) **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; y iii) reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido.** Véase 29 LPRA sec. 185b Incisos (d), (e), (f)”. (Énfasis nuestro). *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, supra, págs. 375-376.

Las tres (3) razones o “justa causa” previamente mencionadas son las que comúnmente se asocian y son atribuibles al negocio del patrono. Estas están relacionadas a actuaciones del patrono dirigidas a la administración de su negocio, y principalmente se presentan por razones de índole económica que surgen según la operación diaria de las empresas. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, supra, pág. 376.

² *Orsini v. Srio de Hacienda*, 177 DPR 596, 638 esc. 95 (R-1) (2009); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 378 (2001).

³ Véase, por ejemplo, la Ley Núm. 50 de 20 de abril de 1949 (29 LPRA ants. secs. 183-185).

Es claro que el Art. 2(e) de la Ley 80, *supra*, permite despedir empleados sin tener que pagar la compensación fijada por dicho estatuto si esta decisión se toma como parte de una reorganización empresarial que así lo requiere. Un patrono puede modificar su forma de hacer negocios a través de algún tipo de cambio dirigido a optimizar sus recursos y aumentar las ganancias, ya sea eliminando plazas, creando otras nuevas o fusionando algunas ya existentes como vehículo para enfrentar problemas financieros o de competitividad, siempre que responda a una restructuración *bona fide*. *SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo*, *supra*, pág. 426.

De manera similar, mediante el Art. 2(f) de la Ley 80 (29 LPRA sec. 185b(f)), la situación económica provocada por la baja en la producción, ventas o ganancias en una empresa puede llevar al patrono a tomar medidas necesarias para limitar los gastos, tales como disminuir la plantilla laboral. Sin embargo, esta disposición no pretende que toda merma en ventas o ganancias se traduzca en justa causa para un despido. Por el contrario, esta aplicará únicamente a aquellas situaciones en las cuales la aludida disminución sea una sustancial al punto que atente contra la continuidad de la empresa. *Id.*

Claro está, para poder justificar el despido al amparo de cualquiera de estas modalidades el patrono **debe presentar evidencia acreditativa del plan de reorganización implantado, así como su utilidad, y/o de la alegada disminución en la producción, ventas o ganancias, según corresponda.** *SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo*, *supra*, pág. 427. (Énfasis nuestro).

Específicamente, se rechazan mediante el Art. 2 de la Ley 80, *supra*, actuaciones sin fundamento que no vayan dirigidas a atender asuntos concernientes al bienestar de la gestión empresarial y a la salud fiscal de la empresa. Así lo reconoce el propio estatuto al disponer que “[n]o se considerará despido por justa causa aquel que

se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento...”. (Cita omitida). *Id.*

Los cambios en la empresa, implantados como parte de una reorganización, según provistos en el Art. 2(e) de la Ley 80, *supra*, pueden acarrear el despido y el reclutamiento simultáneo de personal. Ello obedece a que las reformas en ocasiones exigen prescindir de labores hasta entonces útiles para el funcionamiento del negocio y la incorporación de posiciones nuevas con destrezas diferentes necesarias para lograr unas metas empresariales actualizadas. *Id.*

Cabe notar que, como parte del proceso de despidos correspondiente a los casos provistos en los incisos (d), (e) y (f) del Art. 2 de la Ley 80, *supra*, se le requiere a la empresa retener a los empleados de mayor antigüedad condicionado a “que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados de menos antigüedad en el empleo dentro de su clasificación ocupacional que puedan ser desempeñados por ellos [...]” Art. 3 de la Ley 80 (29 LPRC sec. 185c). Claro está, lo anterior será de este modo, siempre y cuando el empleado de más tiempo en la empresa cuente con las destrezas necesarias para realizar las tareas asociadas con el puesto que pasa a ocupar, o que pueda adiestrarse para realizarlas en un tiempo corto y a un costo mínimo. *Guía revisada para la interpretación y aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976*, según enmendada, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, 21 de septiembre de 2000, pág. 43. *SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo*, *supra*, págs. 427-428.

De igual manera el Art. 3 de la Ley 80, *supra*, provee para que se le otorgue prioridad a los empleados cesanteados para ocupar los puestos que surjan en la empresa durante los seis meses siguientes a su despido. Ello, siempre y cuando los nuevos puestos requieran

el desempeño de labores iguales o similares a las ejercitadas por el empleado cesanteado al momento de su despido y se encuentren dentro de la misma clasificación ocupacional. El orden que se ha de seguir para reclutar nuevos empleados debe adherirse a los mismos criterios de antigüedad consignados en el Art. 3 de la Ley 80, *supra*. *SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo*, *supra*, pág. 428.

Dada su naturaleza reparadora, las disposiciones de la Ley 80 deben ser interpretadas liberalmente a favor del trabajador. A tales fines, el remedio de la mesada provisto por la Ley 80 tiene como propósito ayudar al trabajador despedido a enfrentar sus necesidades económicas entre tanto se reubica en el mercado laboral. (Citas omitidas). *Id*

B. Contrato a tiempo indeterminado

En *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen*, 182 DPR 937 (2011), el Tribunal Supremo de Puerto Rico discutió los contornos de una relación por tiempo determinado al resolver, entre otras controversias, si un maestro contratado por tiempo definido por una escuela privada es realmente un empleado contratado por tiempo indefinido sujeto a las protecciones de la Ley de despido injustificado (Ley 80). Para resolver dicha controversia fue necesario exponer la diferencia entre un empleado y un contratista independiente o persona que trabaja por servicios profesionales —donde un profesional pone a disposición de otra persona una actividad intelectual o técnica retribuida, pero realiza su trabajo de *forma autónoma e independiente*, *Nassar Rizek v. Hernández*, 122 DPR 360, 369 (1989)—, pues, la protección de la Ley 80 solo aplica a quien esté clasificado como *empleado*.

El empleado es “aquella persona que rinde servicios a un patrono y a cambio recibe de [e]ste un sueldo, salario, jornal, comisión, bono, adehala o cualquier otra forma de compensación”, *íd.*, pág. 952. El contratista independiente, por su parte, es la

persona que “dada la naturaleza de su función y la forma en que presta servicios resulta ser su propio patrono”, *ídem*. Al igual que lo hizo el Tribunal Supremo, conviene enfatizar que:

A veces se hace difícil distinguir entre ambos conceptos, y no debemos enfocarnos únicamente en el título que las partes en el contrato de trabajo le han dado a la relación entre ellos. Más bien se requiere ponderar las circunstancias en las que se lleva a cabo el trabajo. En efecto, “no es el nombre con que se denomina un acto el que determina su contenido, sino su contenido, según éste surge de un análisis del mismo y de todas las circunstancias que lo rodean”.

Hemos identificado una serie de criterios que permiten distinguir entre empleados y contratistas bona fide. Éstos son:

- (1) Naturaleza, extensión y grado de control que ejerce el patrono sobre la persona en la ejecución de la obra o trabajo;
- (2) Grado de juicio o iniciativa que despliega la persona;
- (3) Forma de compensación;
- (4) Facultad de emplear y derecho a despedir obreros;
- (5) Oportunidad de incurrir en ganancias y el riesgo de pérdidas;
- (6) La titularidad del equipo y de las instalaciones físicas provistas por el principal;
- (7) Retención de contribuciones;
- (8) Si como cuestión de realidad económica la persona que presta el servicio depende de la empresa para la cual trabaja;
- (9) Permanencia de la relación del trabajo;
- (10) Si los servicios prestados son una parte integral del negocio del principal o se pueden considerar como un negocio separado o independiente por sí mismos.

Para precisar la naturaleza de la relación y determinar si está sujeta a los mandatos de las leyes protectoras del trabajo, es necesario considerar el conjunto de circunstancias en cada caso y hacer un análisis integrado de los criterios previamente mencionados. Al aplicar lo anterior en el crisol de la política pública vigente, nos hemos manifestado consistentemente a favor de la existencia de una relación empleado-patrono, particularmente si una decisión en dirección contraria hubiese desprovisto a un trabajador de la

protección de nuestra legislación laboral. Solamente cuando la relación de principal-contratista es evidente es que hemos optado por no aplicar la protección de la legislación laboral. *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen*, supra, pág. 952-953.

No toda persona que trabaja y recibe una remuneración por el esfuerzo desplegado es un *empleado* para fines de la protección que ofrece la Ley 80, es necesario que exista un contrato de empleo por tiempo indefinido. Ahora bien, la ausencia de un contrato por tiempo indeterminado no excluye automáticamente a un empleado despedido de la protección de la Ley 80. Tal protección ha sido reconocida en aquellos casos en que aun cuando existe un contrato por tiempo determinado se ha creado una expectativa sobre la continuidad del empleo. En cuanto a este punto, el último párrafo del artículo 1 de la Ley 80 dispone lo siguiente:

No obstante, lo dispuesto en el primer párrafo de esta sección, el 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 las secs. 185a a 185m de este título 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 término cierto o proyecto u obra cierta, o la no renovación de su contrato, se presumirá que constituye un despido sin justa causa regido por las secs. 185a a 185m de este título.** 29 LRA sec. 185a. (Énfasis nuestro).

Así, nuestro sistema jurídico reconoce dos formas para otorgar un contrato laboral individual: (1) por tiempo indeterminado; o (2) para un tiempo fijo, o para un proyecto u obra cierta. Sin embargo, la validez de un contrato determinado está supeditada a que el contrato sea *bona fide*, elemento que el patrono debe alegar y probar en la contestación de la demanda. Citamos, en lo pertinente, lo dispuesto por el legislador:

(a) [E]n toda acción entablada por un empleado reclamando los beneficios dispuestos por las secs. 185a a 185m de este título, cuando se trate de que el empleado 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 que disponen las secs. 185a a 185m de este título, salvo que el patrono pruebe que el despido fue justificado. Artículo 11 de la Ley 80, 29 LPRA sec. 185k; (énfasis nuestro).

La citada sección altera el peso de la prueba al establecer la presunción de que los empleados se contratan por término indefinido y que un contrato por tiempo definido no es *bona fide* e impone al patrono el deber de presentar prueba que derrote dicha presunción. Veamos las expresiones del Tribunal Supremo sobre este particular:

Si el patrono no presenta prueba a esos efectos o si la misma es insuficiente para derrotar la presunción, ésta sobrevive, por lo cual estaremos ante un empleado por tiempo indeterminado. En ese caso, el despido o no renovación del contrato de empleo activa la presunción de despido injustificado y el caso de tramitará bajo la Ley 80. Cuando, por el contrario, el patrono presenta prueba suficiente para derrotar la presunción, el tribunal analizará si las circunstancias apuntan a que se generó una expectativa de continuidad en el empleo. Si el tribunal concluye que no hubo tal expectativa, estaremos ante un contrato por término fijo *bona fide* y no aplicará la Ley 80. Ahora bien, si se demuestra que se generó una expectativa de continuidad en el empleo, el tribunal concluirá que se trata de un empleado contratado por tiempo indeterminado. En ese caso, al igual que cuando no se derrota la presunción de que el contrato no es *bona fide*, el despido o la no renovación del contrato activa una presunción de despido injustificado y el caso se tramitará como cualquier controversia de despido injustificado bajo la Ley 80.

[...] **Para demostrar la naturaleza *bona fide* del contrato, el patrono no puede limitarse a presentar, como su única evidencia, el propio contrato de servicios profesionales cuestionado, precisamente porque lo que está en controversia es si éste es *bona fide*. Más bien, el patrono debe presentar prueba para demostrar por qué una labor en particular debe ser realizada mediante un contrato por tiempo cierto o para obra cierta.**

Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen, supra, págs. 956-957, 964; (énfasis nuestro).

Aunque en nuestro ordenamiento es totalmente válida la contratación de empleados por tiempo determinado o para cierta obra, no debe utilizarse como un subterfugio para burlar la legislación protectora del trabajo. La práctica de renovar un contrato de este tipo automáticamente es, [...] un fuerte indicio de su uso como subterfugio: “El problema surge, tan pronto el contrato se renueva de forma automática sin que haya razones *bona fide* que lo requieran, o se contratan por tiempo específico empleados que van [a] hacer funciones normales y regulares en una empresa y que la necesidad de las mismas es indefinida, o que tienen una duración tan prolongada que en términos prácticos se convierten en indefinidos”. *Íd.*, págs. 959-960 que cita a Delgado Zayas, *Apuntes para el estudio de la legislación protectora del trabajo, San Juan*, pág. 22.

En *Martínez Pérez v. U.C.B.*, 143 DPR 554, 566 (1997), caso que trataba de una profesora de una universidad privada contratada por un término fijo renovable, citado con aprobación en *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen*, supra, el Tribunal Supremo de Puerto Rico entendió que, por las condiciones de trabajo y control que la gerencia universitaria ejercía sobre sus funciones, la relación no era una de contratista independiente a principal, con independencia de la denominación dada por las partes. Ahora bien, en el contexto educativo concluir que un docente es un empleado y no un contratista independiente no lleva automáticamente a concederle los remedios de la Ley 80 en caso de que no se renueve su contrato, pues puede tratarse de un contrato de empleo por término fijo *bona fide*. *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen*, supra, págs. 961-962.

C. Apreciación de la prueba

Sabido es que las decisiones del foro primario están revestidas de una presunción de legalidad y corrección. *S.L.G. Rivera Figueroa*

v. A.A.A., 177 DPR 345, 356 (2009); *Vargas Cobián v. González Rodríguez*, 149 DPR 859, 866 (1999). De hecho, nuestra nueva Regla 42.2 de las de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 42.2, sobre declaración de hechos probados y conclusiones de derecho, lee de la siguiente manera:

Las determinaciones de hechos basadas en testimonio oral no se dejarán sin efecto a menos que sean claramente erróneas, y se dará la debida consideración a la oportunidad que tuvo el tribunal sentenciador para juzgar la credibilidad de los testigos.

Como regla general, un Tribunal Apelativo no debe intervenir con las determinaciones de hechos ni con la adjudicación de credibilidad que haya efectuado el juzgador de los hechos, ni tiene facultad para sustituir por sus propias apreciaciones, las determinaciones del tribunal de primera instancia. *Serrano v. Sociedad Española*, 171 DPR 717, 741 (2007); *Rolón v. Charlie Car Rental*, 148 DPR 420, 433 (1999). Esto es, los tribunales apelativos deben mantener deferencia para con la apreciación de la prueba que realiza el foro primario. *McConnell Jiménez v. Palau*, 161 DPR 734, 750 (2004).

La deferencia otorgada al tribunal de instancia está predicada en que fue el juez sentenciador quien tuvo la oportunidad de aquilatar toda la prueba presentada. El juez sentenciador, ante quien deponen los testigos, es quien tiene la oportunidad de verlos y observar su manera de declarar, de poder apreciar sus gestos, titubeos, contradicciones, manerismos, dudas, vacilaciones y, por consiguiente, de ir formando gradualmente en su conciencia la convicción en cuanto a si dicen la verdad. J. Cuevas Segarra, *Tratado de Derecho Procesal Civil*, San Juan, Pubs. J.T.S., 2000, T. I, pág. 685. *Argüello v. Argüello*, 155 DPR 62, 78-79 (2001).

Es por lo anterior que este Tribunal de Apelaciones no intervendrá con las determinaciones de hechos, la apreciación de la prueba y las adjudicaciones de credibilidad realizadas por el

tribunal de instancia, salvo que medie prejuicio, pasión, parcialidad o error manifiesto. *Rodríguez Rosado v. Syntex*, 160 DPR 364, 396 (2003); *Argüello v. Argüello*, supra, págs. 78-79 (2001).

Ahora bien, “aunque el arbitrio del juzgador de hechos es respetable y merece deferencia, no es absoluto”, ya que una apreciación errónea de la prueba no tiene credenciales de inmunidad frente a la función revisora de un tribunal apelativo. *Méndez v. Morales*, 142 DPR 26, 36 (1996). La deferencia antes señalada cede además cuando las determinaciones de hechos formuladas por el foro de instancia “carezcan de base en la prueba”. *Moreda v. Rosselli*, 150 DPR 473, 479 (2000).

III

Esbozada la norma jurídica, procedemos a aplicarla a los hechos ante nuestra consideración. En esencia, la controversia principal del caso de epígrafe gira en torno a si el Tribunal de Primera Instancia incidió al declarar con lugar la querrela sobre despido injustificado presentada por el señor Vélez Ayala. Es bajo esa premisa que se encuentran subsumidos los cuatro señalamientos de error presentados ante nos, por lo que, procedemos a atenderlos de forma conjunta.

Surge del expediente apelativo que el señor Vélez Ayala trabajó para CSA por diecisiete (17) años desde el 13 de agosto de 1997. El señor Vélez Ayala laboró para la parte apelada como “Civil Staff Engineer” dentro de la división de transportación. Asimismo, se desprende que el señor Vélez Ayala mantuvo una relación laboral por tiempo indeterminado hasta el 10 de diciembre de 2014, cuando CSA cambió los términos y condiciones del contrato del apelado. Mediante el referido acuerdo, CSA le ofreció trabajar bajo un contrato temporero, a tiempo determinado, basado en la necesidad del servicio o como según fue denominado, “as needed”.

La duración del acuerdo se determinó a tres meses, del 15 de diciembre de 2014 hasta el 27 de marzo de 2020. En el Artículo II, Sección 3 del contrato se desprende las condiciones y los beneficios que el señor Vélez Ayala tendría bajo este nuevo acuerdo laboral, a saber:

The conditions of this agreement are those of a temporary part-time agreement and CSA is not expecting to have a steady work available for Vélez during the duration of this agreement. Effective 1/16/15 until the end of this contract, Vélez Will not be entitled to the fringe benefits applicable to regular employees of CSA, with the exception of the following:

- Accrual of vacation and sick time-in the event Vélez works 115 hours in a month he will be entitle to the accrual of vacations and sick time.
- Health insurance Plan- if applicable, Vélez will continue to qualify for the Health Insurance Plan until 2/27/15.
- Holiday pay- Vélez will qualify for paid Holidays if he/she is schedule to work the day before and the day after the schedule Holiday.

Según apreciamos, el señor Vélez Ayala firmó el contrato “as needed”. No obstante, el apelado atestiguó que aceptó los nuevos términos laborales, bajo el entendido de que si no firmaba el acuerdo estaría obligado a renunciar al que fue su trabajo por diecisiete (17) años. De la Transcripción de la Prueba Oral se desprende que el apelado declaró lo siguiente:

P. Y le pregunto por qué razón usted firmó este contrato.

R. Es que en un momento dado pregunté y dijeron, pues, básicamente, si no firmaba, pues, era básicamente una renuncia.⁴

La representación legal del apelado le preguntó a la señora María Del Loretto García, Senior Vice President Employee Services,

⁴ Véase, página, 56 del Apéndice del Alegato en Oposición a Apelación; Transcripción de la Prueba Oral, página 291.

sobre el efecto que tuvo la decisión que tomaron los empleados que optaron por no firmar el contrato “as needed” y la testigo respondió:

R. Bueno, nosotros nos sentábamos a hablar con ellos, entendíamos por qué ellos no querían firmar el contrato, y al final del día esas personas, pues, renunciaban, se iban.

Es importante mencionar, que CSA no le modificó las condiciones laborales a todos los empleados de la firma. En lo pertinente al caso de marras, CSA no alteró el contrato laboral de la Sra. Marisol Rosado, quien comenzó a trabajar para la apelante el 11 de diciembre de 2006, como “Civil Staff Engineer”, misma clasificación ocupacional del apelado. De la prueba aquilatada por el foro *a quo* y del testimonio de la señora Del Loretto García se desprende que CSA no alteró el contrato de la señora Rosado debido a que temían que la firma perdiera el recurso. Específicamente, la señora Del Loretto declaró:

P. Mire, cuando las personas se les dan un contrato “as needed”, ¿cuál es el riesgo que tiene la compañía con relación a esa persona que pueda estar trabajando unos días si, otros días no? ¿Qué riesgo tiene la Compañía al darle ese contrato?

R. Que la persona no venga, o sea, no esté disponible y perdamos el recurso.

P. Y le pregunto entonces, ¿qué riesgo había sí a Marisol se le contrataba o se le ponía “as needed”?

R. Bueno, el riesgo de que si la contratábamos “as needed” no pudiésemos terminar el proyecto que estaba ella ejecutando porque nos exponíamos a perderla.⁵

La contención de CSA para retener a la ingeniera Rosado, estaba predicada en que esta se encontraba trabajando en unos proyectos en la Florida para los que se necesitaba el conocimiento del programa *Microstation*. Asimismo, CSA adujo que no podía adiestrar al señor Vélez Ayala en el programa *Microstation* debido a que “no teníamos trabajo para él, para tenerlo en “overhead”.⁶ Sobre

⁵ Véase, página 213 del Apéndice; Transcripción de la Prueba Oral, página 268.

⁶ Véase, página 278 del Apéndice; Transcripción de la Prueba Oral, página 199.

la capacidad del apelado y su conocimiento sobre el programa

Microstation, el apelado adujo que:

P. ¿Qué usted necesita o necesitaba en aquel momento para aprender a utilizar el programa Micro Station?

R. Un adiestramiento. Un adiestramiento, una licencia quizás, que se pudiese utilizar para ... de aprendizaje.⁷

P. ¿Qué capacidad usted entiende que tenía y preparación académica para poder aprender a utilizar este programa?

R. Sí, yo estoy capacitado para usar el programa.⁸

De otra parte, CSA adujo que los cambios realizados a la condición laboral del apelado respondieron a un proceso de reestructuración a consecuencia de unas cancelaciones de varios contratos con el Gobierno de Puerto Rico. Durante el juicio en su fondo, la señora Del Loretto García testificó que el impacto económico fue significativo. “Teníamos que atemperar la operación a las pérdidas que estábamos teniendo de ventas de 52 a 9 millones. No había manera de mantener los mismos empleados con una organización que vendía 52 millones versus una organización que vendía nueve millones”.⁹

Sin embargo, examinado el recurso de epígrafe y la transcripción de la prueba oral, colegimos que CSA no presentó evidencia acreditativa del plan de reorganización implantado como tampoco presentó prueba sobre la disminución de ganancias o ventas que tuvo la firma para el 2014. En cuanto al plan de reorganización, la señora Del Loretta testificó:

P. Yo me imagino que como parte de esas reuniones con el comité ejecutivo había unas minutas de esas reuniones, ¿Verdad que sí?

R. No siempre.

⁷ Véase, página 284 del Apéndice; Transcripción de la Prueba Oral, página 298.

⁸ *Id.*

⁹ Véase, página 273 del Apéndice; Transcripción de la Prueba Oral, página 143.

[...]

P. Lo cierto es, como parte del descubrimiento de prueba, donde se le pidieron específicamente todos los documentos relacionados a esa reestructuración y donde, surgiera algo sobre esa reorganización se le dieron documentos, no se sometió ningún documento relacionado a minuta alguna de la reunión, verdad que no?¹⁰

R. Pues, entonces no habían minutas.

Es por ello, que concluimos que las actuaciones llevadas a cabo por la empresa apelante fueron caprichosas y arbitrarias. En principios, la decisión de CSA pudo estar basada en una razón legítima de proteger las arcas de la empresa. Sin embargo, la ejecución arbitraria de las medidas tomadas para salvaguardar y proteger la situación fiscal de la compañía fue cuestionable y reprochable, ya que la Ley 80, *supra*, requiere que la empresa retenga a los empleados de mayor antigüedad. Como vimos, en nuestro ordenamiento jurídico, la contratación de empleados por tiempo determinado es válida. Empero, CSA no podía utilizar este tipo de contratación como un subterfugio para burlar la legislación protectora del trabajo. En ese sentido, no podemos concluir que entre las partes se configuró un contrato laboral *bona fide*. En consecuencia, determinamos que CSA violó el principio de retención por antigüedad, ya que el señor Vélez Ayala dentro de su clasificación ocupacional, era el empleado con mayor antigüedad. Durante los años que el apelado laboró para CSA, este rindió un servicio de excelencia, por lo que no nos convence el argumento sobre la falta de conocimiento en el programa *microstation*, ya que el apelado podía recibir el adiestramiento necesario y cumplir con las tareas que su clasificación ocupacional le requería.

A su vez, la parte apelante ataca la apreciación de la prueba realizada por el Tribunal de Primera Instancia, específicamente,

¹⁰ Véase, página, 40 del Apéndice del Alegato en Oposición a Apelación; Transcripción de la Prueba Oral, página 185.

impugna las determinaciones de hechos detalladas en su Sentencia. Examinado cautelosamente el expediente de epigrafe, la transcripción de la prueba oral y los planteamientos de las partes, no observamos indicio alguno de que el foro apelado, en su apreciación de las declaraciones de los testigos y en su determinación, haya incurrido en error manifiesto, prejuicio o abuso de discreción que amerite nuestra intervención. La primera instancia judicial celebró una vista en su fondo, en la cual escuchó y observó a los testigos de ambas partes y adjudicó credibilidad basándose en su observación y análisis. Por lo que, concluimos que tenemos ante nosotros una determinación bien fundamentada y no vemos razón alguna para intervenir con ella.

Por último, procede modificar la Sentencia apelada a los únicos efectos de conceder cinco mil dólares (\$5,000) de honorarios de abogado a favor del apelado. La Ley Núm. 2, dispone en su Artículo 15 que: “[e]n todos los casos en que se dictare sentencia a favor de la parte querellante, si ésta compareciere representada por abogado particular, se condenará al querellado al pago de honorarios”. 32 LPRA sec. 3132.

IV

Por los fundamentos discutidos, se modifica la Sentencia apelada a lo únicos efectos de conceder los honorarios de abogado a la parte apelada y así modificada se confirma.

Notifíquese.

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

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