

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL I (OATA-2022-046)

WALTER CRUZ SANTIAGO

Apelado

v.

**FIRST BANK PUERTO
RICO**

Apelante

KLAN202100560

Consolidado

KLAN202100568

*Apelación
procedente del
Tribunal de
Primera
Instancia, Sala
Superior de
San Juan*

Casos Núm.:
K PE2016-3396

*Sobre:
Despido
Injustificado;
Represalias
(Procedimiento
Sumario)*

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Ortiz Flores, la Jueza Romero García y el Juez Marrero Guerrero¹

Marrero Guerrero, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 9 de mayo de 2022.

El 28 de julio de 2021, ambas partes presentaron sus respectivos recursos de apelación. En síntesis, comparecieron ante este Tribunal para impugnar la Sentencia notificada por el Tribunal de Primera Instancia (en adelante, TPI) el día 16 de julio de 2021. Conforme a lo dispuesto en la Regla 80.1 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, consolidamos ambos recursos. Por los fundamentos que expondremos a continuación, confirmamos en parte y revocamos en parte la Sentencia apelada.

I.

El presente caso inició con una demanda incoada por el señor Walter Cruz Santiago (el Sr. Cruz) en contra de su antiguo empleador First Bank, conforme al procedimiento sumario provisto

¹ Debido a que, desde el 1 de marzo de 2022, la Hon. Noheliz Reyes Berríos cesó funciones como Juez del Tribunal de Apelaciones, mediante OATA-2022-046 se designó en su sustitución al Hon. Ricardo G. Marrero Guerrero.

por la *Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales*, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRA secs. 3118-3132 (en adelante, Ley Núm. 2). En particular, el Sr. Cruz alegó que fue despedido injustificadamente por motivo de represalias en su contra. A esos efectos, arguyó que su despido fue en respuesta a que señaló en varias ocasiones la necesidad de aumentar el personal de la división de manejo de riesgo que dirigía para poder cumplir con las labores asignadas.

Por su parte, First Bank sostuvo que el desempeño del Sr. Cruz no cumplía con las expectativas del puesto y que esta razón fue la justa causa de su despido.

Luego de celebrado el juicio, el TPI emitió la Sentencia aquí apelada y realizó las siguientes *Determinaciones de Hechos*:

1. El querellante Walter Cruz Santiago fue contratado el 1 de mayo de 2013 como empleado gerencial en un puesto regular de Gerente de Riesgo de Tarjetas de Crédito.
2. Como parte de sus funciones el querellante monitoreaba riesgo crediticio, fraude, verificaba transacciones, líneas de crédito en exceso y respondía auditorías internas y externas del Banco.
3. En el año 2015 hubo un cambio en la administración del Banco y Omar Feliú comenzó a supervisar al querellante.
4. Verónica Morales trabaja en la Oficina de Recursos Humanos de First Bank.
5. Carlos Pavía es Vicepresidente Senior de First Bank.
6. Aida Cruz es la Vicepresidente Senior de First Bank.
7. Antes del cambio de administración el querellante no tenía señalamientos sobre incumplimiento con las metas de su departamento ni sobre su desempeño.
8. Luego del cambio en la administración el equipo de trabajo del Departamento gerenciado por el querellante fue reducido.
9. Luego del cambio en la administración Omar Feliú cambió las metas y estas no se podían cumplir por la reducción de personal.
10. El 2 de abril de 2015 el querellante presentó una queja ante su supervisor, Omar Feliú, para que le asignaran el personal que entendía necesario para cumplir las metas de su Departamento. El personal no fue asignado.
11. El 10 de enero de 2016 el querellante presentó una segunda queja para que le asignaran personal, en la Oficina de Recursos Humanos ante Vanessa Morales.
12. El 10 de marzo de 2016 First Bank evaluó el desempeño del querellante, durante el año 2015 y le otorgó una calificación de “necesita mejorar”.
13. Por tercera vez, el querellante presentó una queja reiterando la necesidad de personal y presentó objeciones al resultado de su evaluación ante Omar Feliú, la señora Morales y el señor Pavía.

14. El 5 de mayo de 2016, First Bank colocó al querellante en un Plan de Mejoramiento del Desempeño, por un periodo de 4 meses.
15. El 30 de septiembre de 2016 el señor Feliú, se reunió con el querellante para informarle que el resultado de su evaluación fue negativo.
16. El 5 de octubre de 2016 el querellante se quejó ante la Oficina de Recursos Humanos.
17. El querellante no fue sujeto de una disciplina progresiva.
18. El 14 de octubre de 2016 el querellante fue despedido.
19. El salario más alto devengado por el querellante fue de \$86,291.00.

Por consiguiente, el TPI concluyó que First Bank no rebatió la presunción en su contra de que el despido del Sr. Cruz fue injustificado. El foro primario añadió que la conducta del Sr. Cruz no fue de tal magnitud para que se le despidiera, no se configuró justa causa, ni el empleado fue sometido a disciplina progresiva. Mas bien, determinó que el despido se debió a represalias tomadas por el patrono al Sr. Cruz quejarse de la reducción del personal en su área de trabajo.

En vista de lo anterior, otorgó al \$18, 146.14 por concepto de mesada, más el doble de la compensación por concepto de daños y angustias derivadas por las represalias y el 25% de la cantidad adeudada en honorarios de abogados.

Inconformes, ambas partes acudieron ante nosotros y alegaron, respectivamente, que el TPI incurrió en los siguientes errores:

KLAN202100560²

- A. Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al no incluir en la Sentencia la restitución en el empleo y el pago de los sal[ar]ios y beneficios dejados de devengar, con su correspondiente doble penalidad conforme lo establece la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, según enmendada.

KLAN202100568³

PRIMER ERROR

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia en la apreciación de la prueba desfilada durante cinco días de juicio y, en consecuencia, erró al resolver que al demandante no se le proveyó “disciplina progresiva”, que su despido no estuvo justificado y que mediaron represalias como parte del despido.

² Recurso de *Apelación* presentado por el Sr. Cruz.

³ Recurso de *Apelación* presentado por First Bank.

SEGUNDO ERROR

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al determinar que Firstbank terminó el empleo del querellante sin mediar justa causa y que el despido fue injustificado cuando la prueba testifical y documental robusta y extensa demostró falta y negligencia en el desempeño del deber y las múltiples oportunidades del patrono para procurar que el querellante mejorara su desempeño, lo que no hizo.

TERCER ERROR

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al determinar que, aun cuando el caso trata sobre deficiencia en el desempeño del querellante y el patrono proveyó asistencia a éste, conforme lo requiere su manual, Firstbank no concedió disciplina progresiva.

CUARTO ERROR

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al determinar que mediaron represalias en la acción del despido y que procede una compensación de doble penalidad aún cuando la prueba robusta y contundente lo que evidenció fue que no hubo acción protegida próxima a la determinación del despido.

QUINTO ERROR

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al conceder un 25% en concepto de honorarios de abogados.

Luego de presentada la *Transcripción Oral Estipulada*, procedemos a resolver las controversias ante nuestra consideración.

II.

A.

Como regla general, los foros apelativos no debemos intervenir con las determinaciones de hechos de los tribunales de primera instancia, su apreciación sobre la credibilidad de los testigos y el valor probatorio conferido a la prueba presentada en sala. *González Rivera v. Robles Laracuente*, 203 DPR 645, 665 (2019) (Resolución (opinión de conformidad emitida por el Juez Asociado señor Feliberti Cintrón); *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750, 770-771 (2013); *SLG Rivera Carrasquillo v. AAA*, 177 DPR 341, 356 (2009). Sin embargo, venimos obligados a intervenir si se demuestra que el TPI incurrió en pasión, prejuicio, parcialidad o error manifiesto. *Id.* La deferencia judicial está apoyada en que la tarea de apreciación de la prueba testifical está llena de elementos subjetivos y es el foro de primera instancia quien está mejor posición para aquilatarla. *González Rivera v. Robles Laracuente, supra; Muñiz Noriega v. Muñoz*

Bonet, 177 DPR 967, 986-987 (2010); *Dávila Nieves*, 187 DPR a la pág. 771; *Argüello v. Argüello*, 155 DPR 62 (2001).

Los tribunales apelativos solamente tenemos ante nuestra consideración “*récords mudos e inexpressivos*”. *González Rivera v. Robles Laracuente*, *supra*; *Trinidad v. Chade*, 153 DPR 280, 291 (2001) citando a *Pérez Cruz v. Hosp. La Concepción*, 115 DPR 721, 728 (1984). Por consiguiente, las decisiones del foro primario están revestidas de una presunción de corrección. *López García v. López García*, 200 DPR 50 (2018); *Vargas v. González*, 149 DPR 859 (1999). “Sin embargo, esta norma de deferencia judicial tiene límites y no supone una inmunidad absoluta frente a la función de los tribunales revisores”. *González Rivera v. Robles Laracuente*, *supra*, a la pág. 666.

Acorde con lo anterior, la Regla 42.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V., R. 42.2, dispone que “[l]as 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 las personas testigos”. Los foros apelativos solamente intervendremos con estas conclusiones cuando la apreciación de la prueba no represente el balance más racional, justiciero y jurídico de la totalidad de la prueba. *González Hernández v. González Hernández*, 181 DPR 746 (2011).

El Tribunal Supremo definió la apreciación de la prueba como “[l]a tarea de adjudicar credibilidad y determinar lo que realmente ocurrió depende en gran medida de la exposición del juez o la jueza a la prueba presentada, lo cual incluye, entre otros factores, ver el comportamiento del testigo mientras ofrece su testimonio y escuchar su voz”. *Gómez Márquez v. Periódico El Oriental Inc.*, 203 DPR 783, 792-793 (2020), citando a *Dávila Nieves*, *supra*, a la pág. 771.

Cuando se alega que el juzgador actuó con pasión, prejuicio o parcialidad, el tribunal apelativo debe revisar si el juez sentenciador cumplió su función adjudicadora de manera imparcial. *Gómez Márquez v. Periódico El Oriental Inc., supra*. Sobre este particular nuestro más alto foro expresó: “la pasión, el prejuicio o la parcialidad que puede dar base a revocar un dictamen no surge necesariamente de algún conflicto previo entre el adjudicador y una de las partes, sino que tiende a manifestarse durante el proceso mismo”. *Id.*

Por otra parte, el error manifiesto ocurre cuando, de un análisis de la totalidad de la evidencia, el tribunal revisor queda convencido de que se cometió un error, aunque haya evidencia que sostenga las conclusiones de hecho del Tribunal. *Id.* Se incurre en un error manifiesto cuando la apreciación de esa prueba se distancia de la realidad fáctica o es inherentemente imposible o increíble. *Pueblo v. Toro Martínez*, 200 DPR 834, 859 (2018).

Este Tribunal queda obligado a prestar la debida consideración a la apreciación de los hechos y a la prueba efectuada por el juzgador, que es el foro más idóneo para llevar a cabo dicha función. *McConnell v. Palau*, 161 DPR 734 (2004). Nos corresponde actuar de esta manera inclusive cuando, según nuestro criterio, hubiéramos emitido un juicio diferente con la misma prueba. *Arguello v. Arguello, supra*.

Como es sabido, es el juez de primera instancia quien tiene la oportunidad de ver al testigo declarar, escuchar su testimonio vivo y evaluar su comportamiento. *Sepúlveda v. Depto. de Salud*, 145 DPR 560 (1998).

Al respecto, “[u]n tribunal puede incurrir en abuso de discreción cuando el juez ignora sin fundamento algún hecho material; cuando el juez le concede demasiado peso a un hecho inmaterial y funda su decisión principalmente en ese hecho irrelevante, o cuando este, a pesar de examinar todos los hechos del

caso, hace un análisis liviano y la determinación resulta irrazonable”. *Citibank et al. v. ACBI et al.*, 200 DPR 724 (2018).

Cuando una parte alega que el tribunal de primera instancia erró al apreciar la prueba, adjudicar credibilidad o determinar los hechos, no debe hacerlo de forma ligera; habrá de hacerlo con suficiente evidencia. *Dávila Nieves, supra*, a la pág. 775. Es decir, quien impugne una sentencia o resolución deberá presentar evidencia sustancial que derrote la presunción de corrección que cobija la decisión del Tribunal de Primera Instancia. Esto es, evidencia que en una mente razonable pueda aceptarse como adecuada para sostener una conclusión. *Vázquez Cintrón v. Banco Desarrollo*, 171 DPR 1, 25 (2007).

Huelga resaltar que, cuando las determinaciones de hechos del foro primario están basadas en prueba pericial o documental, el tribunal revisor se encuentra en la misma posición que dicho foro. *González Hernández v. González Hernández, supra*.

B.

Por otra parte, en cuanto a la prueba presentada en el juicio, la Regla 110 de las Reglas de Evidencia provee lo siguiente:

La juzgadora o el juzgador de hechos deberá evaluar la evidencia presentada con el propósito de determinar cuáles hechos han quedado establecidos o demostrados, con sujeción a los principios siguientes:

...

(c) Para establecer un hecho, no se exige aquel grado de prueba que, excluyendo la posibilidad de error, produzca absoluta certeza.

(d) La evidencia directa *de una persona testigo que merezca entero crédito es prueba suficiente de cualquier hecho*, salvo que otra cosa se disponga por ley.

...

(h) Cualquier hecho en controversia es susceptible de ser demostrado mediante *evidencia directa* o mediante *evidencia indirecta o circunstancial*. Evidencia directa es aquella que prueba el hecho en controversia sin que medie inferencia o presunción alguna y que, de ser cierta, *demuestra el hecho de modo concluyente*. Evidencia indirecta o circunstancial es aquella que tiende a demostrar el hecho en controversia probando otro distinto, del cual por sí o en unión a otros hechos ya establecidos, puede razonablemente inferirse el hecho en controversia.

32 LPRA Ap. VI, R. 110 (énfasis suplido).

En virtud de lo anterior, las Reglas de Evidencia permiten probar un hecho mediante evidencia directa, indirecta o circunstancial. Como establecen las Reglas de Evidencia, *supra*, un testimonio, al que se le otorgó entero crédito por el juzgador, es prueba suficiente para demostrar cualquier hecho.

De otra parte, la evidencia circunstancial es aquella que tiende a demostrar el hecho en controversia probando otro distinto, del cual, por sí, o en unión a otros hechos ya establecidos, puede razonablemente inferirse el hecho en controversia. ERNESTO CHIESA APONTE, *REGLAS DE EVIDENCIA COMENTADAS* 53 (2016). De manera que, la prueba circunstancial es tan suficiente como la prueba directa para probar cualquier hecho. *Id.* Véase, además, *Krans v. Santarrosa*, 172 DPR 731, 746-747 (2008).

C.

La Ley Núm. 2, *supra*, tiene como propósito principal proveerle al obrero un mecanismo procesal expedito que facilite y acelere el trámite de sus reclamaciones laborales. *Rivera v. Insular Wire Products Corp.*, 140 DPR 912, 928 (1996). El procedimiento sumario “es el recurso principal ‘para la implantación de la política pública del Estado de proteger el empleo, desalentando el despido sin justa causa y proveyendo al obrero así despedido los medios económicos para la subsistencia de éste y de su familia, en la etapa de transición entre empleos’”. *Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC*, 194 DR 723, 732 (2016) (citando a *Rivera v. Insular Wire Products*, 149 DPR 912, 923 (2002)). Véase, además, *Izagas Santos v. Family Drug Center*, 182 DPR 463, 480 (2011). La citada ley establece un procedimiento sumario que se caracteriza por tener, entre otras cosas, los términos son más cortos, donde el uso de mecanismos descubrimiento de prueba es limitado, la aplicabilidad de las Reglas de Procedimiento Civil está ceñida a los criterios

esbozados en esta y los mecanismos para la revisión y ejecución de las sentencias se ejercerán de acuerdo con lo especificado en dicha ley. Ello tiene el propósito de adelantar los fines de la Ley Núm. 2, *supra*, y tomar en cuenta la disparidad económica entre las partes.

Por su parte, el Legislador promulgó la *Ley contra el Despido Injusto o Represalias a todo Empleado por Ofrecer Testimonio ante un Foro Legislativo, Administrativo o Judicial*, Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, 29 LPRA secs. 194-194b (en adelante, Ley Núm. 115). La referida ley protege a empleados públicos y privados de posibles acciones de sus patronos como consecuencia de acudir a un foro judicial, legislativo o administrativo o ante procedimientos internos de la empresa y brindar algún tipo de testimonio o información. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 392 (2011); Art. 2 de la Ley Núm. 115, 29 LPRA sec. 194a(a). El citado Art. 2 dispone que:

Ningún patrono podrá despedir, amenazar o discriminar contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegio del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, así como el testimonio, expresión o información que ofrezca o intente ofrecer, en los procedimientos internos establecidos de la empresa, o ante cualquier empleado o representante en una posición de autoridad, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley. 29 LPRA sec. 194b(a)(b) (énfasis suplido).

Además, el Art. 2 (c) de la Ley Núm. 115 establece la manera en que se dilucidará probatoriamente la controversia:

El empleado deberá probar la violación mediante evidencia directa o circunstancial. El empleado podrá, además, establecer un caso *prima facie* de violación a la ley probando que participó en una actividad protegida por las secs. 194 et seq. de este título y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su contra de su empleo. Una vez establecido lo anterior, el patrono deberá alegar y fundamentar una razón legítima y no discriminatoria para el despido. De alegar y fundamentar el patrono dicha razón, el empleado deberá demostrar que la razón alegada por el patrono era un mero pretexto para el despido. 29 LPRA sec. 194a(c).

Nuestro Alto Foro explicó que para establecer un caso *prima facie*, el empleado tendrá que probar mediante prueba directa o circunstancial: (1) que participó en una de las actividades protegidas por la ley, y (2) que subsiguientemente fue despedido, amenazado o sufrió discriminación en el empleo. *Feliciano Martes*, 182 DPR a las págs. 393-394 (énfasis suplido).

Sobre el primer criterio, el Tribunal Supremo aclaró que no se limita a expresiones realizadas únicamente en procesos investigativos, sino que la protección de la Ley Núm. 115 también cubre al empleado con respecto a cualquier testimonio o información, en cualquier foro, bajo cualquier procedimiento. *Id.*, a las págs. 394-395. Por su parte, el segundo criterio requiere que el empleado “haya sido despedido, amenazado o discriminado en el empleo subsiguiente a su incursión en la actividad protegida”. *Id.*, a la pág. 395. En ese sentido:

[l]uego de examinar el Art. 2 de la Ley Núm. 115, *supra*, que exige al empleado prueba de que fue despedido, amenazado o discriminado en el empleo subsiguiente a su incursión en la actividad protegida, encontramos que dicho estatuto parece disponer que la proximidad temporal resulta suficiente al momento de establecer un caso *prima facie* por represalias al amparo de nuestro ordenamiento legal. . . . Así el legislador pretendió que, al establecer un caso *prima facie*, el empleado no se enfrentara a un proceso probatorio oneroso, sino que bastara la comprobación de que la acción adversa que experimentó ocurrió al poco tiempo de haber incurrido en la alegada actividad protegida. *Feliciano Martes*, 182 DPR a la pág. 399. (bastardillas en la original).

No obstante, en el caso de que la controversia no se configure dentro de un espacio temporal que se pudiere catalogar como de poco tiempo, el empleado debe comprobar la existencia de elementos adicionales que establezcan un nexo causal entre la actividad protegida y la acción adversa. *Id.*, a la pág. 400. Por consiguiente, el empleado deberá probar:

- (1) que fue tratado distinto a otros empleados; (2) que existió un patrón de conducta antagónica en su contra; (3) que las razones articuladas por el patrono para fundamentar su acción adversa están plagadas de incongruencias, o (4) cualquier otra evidencia que obre en

el expediente para establecer el elemento de nexo causal. Lo anterior implica, necesariamente, un acercamiento caso a caso.

Id.

Además, el Art. 2 de la Ley Núm. 115 provee que:

Cualquier persona que alegue una violación a esta ley podrá instar una acción civil en contra del patrono dentro de tres (3) años de la fecha en que ocurrió dicha violación y solicitar se le compense por los daños reales sufridos, las angustias mentales, la restitución en el empleo, los salarios dejados de devengar, beneficios y honorarios de abogado. La responsabilidad del patrono con relación a los daños y a los salarios dejados de devengar, será el doble de la cuantía que se determine causó la violación a las disposiciones de esta ley.

29 LPRA sec. 194a(b).

De igual manera, el Legislador promulgó la *Ley sobre Despidos Injustificados*, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA secs. 185a-185n (en adelante, Ley Núm. 80). El fin de esta legislación es proteger el derecho de los empleados a la tenencia de su empleo concediéndoles ciertos remedios en caso de sufrir daños por una terminación de empleo por razones injustificadas. Exposición de motivos de la Ley Núm. 80, *supra*.

La Ley Núm. 80 aplica a todo empleado que: (1) esté contratado sin tiempo determinado; (2) reciba una remuneración, y (3) sea despedido de su cargo, sin que haya mediado una justa causa. Art. 1, 29 LPRA sec. 185a. *Orsini García v. Srio. de Hacienda*, 177 DPR 596, 620-621 (2009). Además, el mismo Art. 1 establece que:

tendrá derecho a recibir de su patrono por concepto de indemnización por despido lo siguiente: (a) Una cantidad equivalente a tres (3) meses de sueldo por concepto de indemnización, siempre y cuando haya culminado el periodo probatorio aplicable según se dispone en esta Ley, o el periodo probatorio distinto que las partes hayan estipulado; y (b) Una cantidad equivalente a dos (2) semanas de sueldo por cada año completo de servicio.

29 LPRA sec. 185a (a)-(b).

El monto estará basado en el salario más alto que ha devengado el empleado en los últimos tres (3) años previos a su despido. Art. 4 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185d.

Nuestro Tribunal Supremo ha reconocido que, bajo esta ley, constituye justa causa para un despido toda conducta que interfiera con “la marcha ordenada y el funcionamiento de la empresa”. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 376-377 (2001). Asimismo, la Ley Núm. 80 no prohíbe los despidos arbitrarios, sino que cuando sea este el caso, otorga al empleado asistencia económica. *Id.*, a la pág. 377.

En ese sentido, el Art. 2 de la Ley Núm. 80 establece que “[s]e entenderá por justa causa para el despido de un empleado aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto del mero capricho del patrono”. 29 LPRA sec. 185b. En consecuencia, en una acción por despido injustificado incoada por un empleado, es el patrono el que tiene el peso de la prueba para establecer que el despido fue justificado. *SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo*, 189 DPR 414, 429 (2013). “Para ello tiene que probar, mediante preponderancia de la evidencia, los hechos constitutivos de alguno de los fundamentos eximentes de responsabilidad según consignados en el Art. 2 de la Ley [Núm] 80”. *Id.* También, debe probar un nexo causal entre las razones aducidas, conforme al mencionado Art. 2, y el despido en controversia. *Id.*

Asimismo, tanto la Ley Núm. 80 como la Ley Núm. 115 deben ser interpretadas liberalmente, resolviendo toda duda a favor del empleado, para así cumplir con su propósito reparador. *Cordero Jiménez v. Universidad de Puerto Rico*, 188 DPR 129, 139 (2013).

Por último, la Sección 15 de la Ley Núm. 2 dispone que:

Todas las costas que se devengaren en esta clase de juicios serán satisfechas de oficio. En todos los casos en que se dictará 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. 313.

De un examen de esta disposición surge que no regula el monto o la cantidad de honorarios a ser pagados. Por lo tanto, la

cuantía de los honorarios de abogado se convierte en un asunto discrecional del tribunal. Sin embargo, con relación a la otorgación de los honorarios de abogado a favor del empleado, el Art. 11 inciso (b) de la Ley Núm. 80 provee que el tribunal emitirá una orden para que el patrono, en un término improrrogable de 15 días, deposite en la secretaría una cantidad no menor del 15% de la compensación o cien (\$100) dólares, lo que fuera mayor. 29 LPRA sec. 185k (b).

Ahora bien, el juzgador puede otorgar una suma mayor a la antes expuesta. *Hernández Maldonado v. Taco Maker*, 181 DPR 281, 297 (2011). Cuando la suma a otorgarse en concepto de honorarios supere el mínimo dispuesto en la ley, el juzgador debe fijarla de conformidad con los criterios para determinar honorarios razonables establecidos en el caso de *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc.*, 143 DPR 574 (1997). *Id.* En el referido caso, el Tribunal Supremo estableció que:

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

El tribunal de primera instancia tendrá discreción para aceptar o modificar la suma de honorarios reclamada en el memorando, pero siempre deberá consignar por escrito sus razones para llegar a determinada suma. *Hernández Maldonado v. Taco Maker*, 181 DPR a la pág. 295; *López Vicil*, 143 DPR a la pág. 584; *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215, 205 (1998). Los tribunales apelativos no intervendrán con la determinación de honorarios realizada por instancia, a menos que la misma revele un abuso de discreción. *López Vicil*, 143 DPR a la pág. 584; *Belk v. Martínez*, *supra*. La imposición de honorarios de abogado y su cuantía es una

determinación discrecional del tribunal sentenciador, que solamente es revisable ante indicios de abuso de discreción por parte del juzgador. *Colón Santos v. Coop. Seg. Múlt. PR*, 173 DPR 170, 188 (2008).

III.

A continuación, discutiremos los errores señalados en cada recurso.

KLAN202100560

El Sr. Cruz presentó un único señalamiento de error en su recurso en el cual alegó que erró el foro primario al no concederle los remedios de restitución en el empleo, pago de salarios y beneficios dejados de devengar de la Ley Núm. 115, *supra*.

Sobre este particular, señalamos, luego de evaluar la totalidad del caso, que el tribunal goza de discreción para determinar cuáles remedios provistos en ley corresponde otorgar en cada caso. Conforme al Art. 2 de la Ley 115, todo reclamante que inste una acción por represalias puede solicitar como remedio que se le compense por los daños reales, angustias mentales, los salarios dejados de devengar, beneficios, que le restituyan en el empleo o por los honorarios de abogado. 29 LPRA sec. 194a(b). El hecho de que el Sr. Cruz haya solicitado todos los remedios no implica que se le concederán de manera automática. Luego de evaluar el caso, el juzgador determinará—dentro de la discreción que le fue otorgada—cuáles de los remedios solicitados concederá como compensación.

Como es sabido, en ausencia de prejuicio, parcialidad o error manifiesto, los tribunales venimos llamados a abstenernos de intervenir con el ejercicio ponderado del foro primario. Al estudiar el presente caso y, en consecuencia, concluimos que el foro primario no cometió el error señalado por el Sr. Cruz en su recurso.

KLAN202100568

Por su parte, según expusimos previamente, First Bank presentó cinco señalamientos de error. Los cuatro primeros errores nos solicitan que revisemos la apreciación de la prueba. Al estar íntimamente relacionados, los atenderemos en conjunto. Veamos.

En primer lugar, First Bank alegó que erró el TPI al resolver que no hubo disciplina progresiva, a pesar de que el patrono le proveyó múltiples oportunidades al señor Cruz Santiago para que mejorara en su desempeño. Sobre lo anterior, es oportuno resaltar el testimonio provisto en el juicio por la señora Gianna Molina Pepín, identificada como Gerente de Recursos Humanos de First Bank, en el departamento de *Employee Relations*. En su testimonio, la Sra. Molina aclaró que el Sr. Cruz no tuvo acciones disciplinarias y que su caso no se trataba de disciplina progresiva por amonestaciones. Más bien, testificó que el Sr. Cruz estuvo sujeto a un plan de mejoramiento de su desempeño.⁴ En ese sentido, la conclusión del TPI no es incorrecta.

Ahora bien, coincidimos con el TPI en que no se probó que First Bank hubiera tomado medidas asertivas para ayudar al Sr. Cruz a mejorar en los señalamientos hechos en el Plan de Mejoramiento. Sobre este particular, el foro primario escuchó y aquilató todos los testimonios junto a la prueba documental presentada. El Plan de Mejoramiento le exigía al señor Cruz Santiago en que áreas debía mejorar, pero de la prueba desfilada no surge que los supervisores u otros recursos de First Bank en efecto le proveyeran asistencia y dirección durante el periodo de cuatro (4) meses para que él pudiera aprender las destrezas exigidas y mejorar su desempeño.

⁴ *Transcripción Oral Estipulada*, Tomo III, 16 de diciembre de 2019, a las págs. 247-248.

En segundo lugar, First Bank sostuvo que hubo justa causa para el despido del señor Cruz Santiago, puesto que demostró que hubo falta y negligencia en el desempeño de sus funciones. Y en ese sentido, dispuso en su apelación que no mediaron represalias, en la medida en que no hubo acción protegida próxima para el despido del Sr. Cruz.

De la evidencia desfilada ante el foro primario, no surge que en el Plan de Mejoramiento implementado para el Sr. Cruz, el patrono en efecto le haya brindado las herramientas y el apoyo para mejorar en los objetivos que le habían señalado como áreas a mejorar. Las reuniones mensuales por el periodo de cuatro meses que estuvo en efecto el Plan de Mejoramiento hasta el momento del despido no constituyeron una medida donde haya quedado demostrada la ayuda provista al Sr. Cruz para cumplir con sus funciones.

En cambio, sí se desprende de la evidencia ante la consideración del TPI que el Sr. Cruz expresó a su supervisor y al personal de Recursos Humanos que necesitaba colaboración y adiestramiento para cumplir con sus responsabilidades. Sin embargo, no fue hasta que hubo un señalamiento de incumplimiento de First Bank con una agencia reguladora, que se imputó al Sr. Cruz la completa responsabilidad en el asunto. Sin embargo, concluimos que existía en la situación un elemento de responsabilidad compartida y, por consiguiente, cualquier señalamiento de incumplimiento, hubo una deficiencia en el desempeño del Sr. Cruz, así como en el de sus supervisores.

De conformidad con lo antes expuesto, concluimos que no erró el TPI al determinar que hubo una acción protegida que constituyó causa próxima para el despido del Sr. Cruz. Recalcamos, que nuestro Alto Foro ha interpretado que tanto la Ley Núm. 80, *supra*, así como la Ley Núm. 115, *supra*, serán interpretadas a favor

del empleado. De esta manera, se cumple con el fin reparador que persiguen ambas leyes. *Cordero Jiménez v. Universidad de Puerto Rico, supra.*

Luego de examinar la totalidad del expediente, incluyendo la prueba admitida en la vista en su fondo, concluimos que no hallamos evidencia material que nos obligue a cambiar las determinaciones de hechos, ni a realizar determinaciones adicionales que varíen el resultado del caso de epígrafe. Igualmente, concluimos que no hubo abuso de discreción al aquilatar la prueba presentada. Según señaláramos, para intervenir con las decisiones del foro primario debemos evaluar si éste incurrió en pasión, prejuicio, parcialidad o error manifiesto. Nuestro ordenamiento jurídico le concede una deferencia a los tribunales de instancia en la medida en que tuvieron la oportunidad de adjudicar la credibilidad de los testigos y evaluar su comportamiento. *Sepúlveda v. Depto. de Salud*, 145 DPR 560 (1998).

Finalmente, First Bank señaló que el TPI erró al imponerle el 25% de la suma total adeudada por concepto de honorarios de abogado. Sobre este asunto, el Art. 11 de la Ley 80 dispone que se otorgará una cantidad no menor del 15% del total de la compensación o cien dólares, la cantidad que fuera mayor. Como indicáramos, la jurisprudencia interpretativa ha aclarado que para que el tribunal conceda una cantidad mayor a la dispuesta en ley, corresponde exponer la razón de la determinación.

En la Sentencia apelada, el foro primario no expresó cuál fue el motivo por el que concedió un monto mayor al que confiere como mínimo la referida ley. Además, hacemos constar que, a la fecha de la presentación de estos recursos de apelación aquí consolidados, la representación del Sr. Cruz no había presentado un memorando de derecho solicitando un aumento en la cuantía concedida por concepto de abogados.

En consecuencia, estamos impedidos de evaluar el fundamento para la determinación del TPI sobre esta partida. Por consiguiente, en ausencia de justificación, modificamos la Sentencia para reducir a 15% de la suma total adeudada como pago por concepto de honorarios de abogados.

IV.

Por todo lo antes expuesto, confirmamos en parte y revocamos en parte la Sentencia recurrida.

Se revoca con relación a reducir de 25% a 15% del monto total adeudado de los honorarios de abogados otorgados al Sr. Cruz. Conforme a lo aquí dispuesto, el foro primario podrá atender el memorando de derecho presentado por la representación del Sr. Cruz para justificar la otorgación de una cuantía más alta que la dispuesta en el caso *Hernández Maldonado v. The Taco Maker, supra*.

Lo acordó el Tribunal y lo certifica la Secretaría del Tribunal de Apelaciones.

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