Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN
PANEL IV

MIGUEL RIVAS PÉREZ Querellante-Apelado v. JANSSEN ORTHO, LLC Querellado-Apelante	KLAN201501771	*APELACIÓN* procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Caguas Civil. Núm. E PE2014-0088 (702) Sobre: DESPIDO INJUSTIFICADO, RECLAMACIÓN DE SALARIOS

Panel integrado por su presidenta, la Juez García García, el Juez Hernández Sánchez y la Jueza Soroeta Kodesh.

Hernández Sánchez, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de marzo de 2016.

Comparece ante, la corporación Janssen Ortho LLC (en adelante, el patrono o el apelante) y nos solicita que revoquemos la sentencia emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Caguas el 28 de octubre de 2015, notificada el 2 de noviembre de 2015. Mediante esta, el foro primario declaró *Ha Lugar,* la demanda sobre despido injustificado presentada por el Sr. Miguel Rivas Pérez (en adelante, señor Rivas Pérez o el querellante) y le concedió $104,901.00 en concepto de mesada, una cantidad correspondiente al bono de productividad para el año 2012 y $15,735.15 en concepto de honorarios de abogado.

Por los fundamentos que expondremos a continuación, se *modifica* la sentencia apelada y así modificada, se *confirma*.

I

Los hechos pertinentes a la controversia ante nuestra consideración, según alegados, comenzaron durante la mañana del 15 de diciembre de 2012. En este día, el señor Rivas Pérez se presentó a su área de trabajo en la corporación Janssen Ortho,

LLC, compañía farmacéutica ubicada en Gurabo, Puerto Rico. Antes de comenzar su jornada de trabajo se dirigió al área de los casilleros donde se debía cambiar de ropa, guardar sus pertenencias y vestir el uniforme de la empresa. Este uniforme se le proveía diariamente por su patrono, al comenzar su turno.

El señor Rivas Pérez se sentó en un banco frente al área de los casilleros a esperar la hora de entrada y mientras esperaba, un compañero de trabajo, el Sr. José López, pasó frente a él. El señor Rivas Pérez lo saludó dándole un leve golpe en la mano donde éste otro llevaba su uniforme. Tras este contacto, una de las piezas del uniforme del señor López se cayó al suelo, por lo cual le lanzó la pieza del uniforme que le quedó en la mano al querellante. El querellante intentó esquivar la pieza de ropa lanzada y al así hacerlo se cayó al suelo. La pieza que le lanzó su compañero rozó su cara y le provocó un rasguño. Al notar el rasguño bajo su ojo, increpó al señor López y se desarrolló una discusión que provocó el intercambio de palabras soeces. Para detener la discusión, un tercer empleado, el Sr. Miguel Díaz Pérez intervino y puso distancia entre ambos compañeros.

Así las cosas, durante el receso para desayunar, se le ordenó al querellante terminar su labor e irse a su hogar. Tras la correspondiente investigación, se levantó un informe de investigación en el que se recomendó la terminación del empleo de ambos empleados por violación a las políticas de la empresa.

En lo pertinente a nuestra controversia resaltamos que el querellante fue empleado de Jenssen Ortho desde el 17 de septiembre de 1990 hasta el 21 de diciembre de 2012. Surge de las determinaciones de hecho que el querellante tenía acceso a un sistema interactivo implementado por la compañía que funcionaba como una biblioteca virtual, donde podía encontrar todas las

políticas y reglamentos de la empresa. Además, el querellante recibió una copia impresa del Manual de empleados de su patrono.

En atención al despido efectivo el 21 de diciembre de 2012, el señor Rivas Pérez presentó una *Querella* por despido injustificado contra Jenssen Ortho al amparo de la Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, 32 LPRA sec. 3118 *et seq.* En su querella, alegó haber sido despedido sin justa causa, en violación a las disposiciones de la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 LPRA sec. 185 *et seq.* (en adelante, Ley Núm. 80) por lo que promedia el pago de la mesada y otros haberes.[1]

Por su parte, el 16 de mayo de 2014, Jenssen Ortho presentó su *Contestación a la Querella* mediante la cual negó todas las alegaciones y levantó varias defensas afirmativas. Detalló que el despido del querellante había sido justificado, ya que se debió a una medida tomada luego que el querellante estuviera envuelto en un evento de violencia en el área de trabajo. Asimismo, aclaró que no procedía el pago del bono de desempeño reclamado por el querellante.[2]

Posteriormente, las partes presentaron el Informe conjunto sobre conferencia preliminar entre abogados, mediante el cual el querellante enmendó la querella para cambiar el monto originalmente solicitado en concepto de mesada. Y, por su parte, el patrono alegó que la cuantía originalmente solicitada era la correcta. Así sometido, el 19 de agosto de 2015, se celebró la vista en su fondo. Atendidos los planteamientos de las partes, la evidencia documental y testimonial presentada por ambas partes, el 28 de octubre de 2015, el foro primario emitió su *Sentencia*. En

[1] *Véase,* la Querella, págs. 1-7 del apéndice del recurso.
[2] *Véase,* la Contestación a la Querella, págs. 8-14 del apéndice del recurso.

esta, el foro sentenciador resolvió que el despido fue injustificado, por lo que declaró *Ha Lugar* la querella presentada y ordenó Jenssen Ortho a pagar $104,901.00 al querellante en concepto de mesada. Igualmente, ordenó al patrono a pagar la cantidad que correspondiera al bono de productividad del año 2012 y $15,735.15 en concepto de honorarios de abogado.[3]

Inconforme con esta determinación, el 12 de noviembre de 2015, Jenssen Ortho presentó este recurso de apelación e hizo los siguientes señalamientos de error:

> ERRÓ MANIFIESTAMENTE EL TPI EN SU APRECIACIÓN DE LA PRUEBA, AL NO DARLE EFICACIA A LA TOTALIDAD DE LA PRUEBA INCONTROVERTIDA Y AL APLICAR ESTÁNDARES ADJUDICATIVOS AJENOS A LOS DE UNA CAUSA DE ACCIÓN BAJO LA LEY 80.
>
> ERRÓ MANIFIESTAMENTE EL TPI AL CONCLUIR QUE EL DESPIDO NO FUE JUSTIFICADO.
>
> ERRÓ MANIFIESTAMENTE EL TPI AL DENEGAR LA ADMISIBILIDAD EN EVIDENCIA DE ACCIONES DISCIPLINARIAS PREVIAS CONSIDERADAS POR EL PATRONO PARA LA TOMA DE SU DETERMINACIÓN DE CESANTEARLE.
>
> ERRÓ MANIFIESTAMENTE EL TPI AL CONCLUIR QUE PARA EL CÁLCULO DE MESADA SE DEBE CONSIDERAR LA COMPENSACIÓN RECIBIDA COMO HORAS EXTRA.
>
> ERRÓ MANIFIESTAMENTE EL TPI AL CONCEDER AL APELADO EL PAGO DE UNA BONIFICACIÓN DISCRECIONAL.

Con el beneficio de la comparecencia de las partes, la Transcripción de la Prueba Oral presentada en el juicio y los autos originales, pasamos a exponer el derecho aplicable a la controversia ante nuestra consideración.

II

a. Apreciación de la prueba

Recalcando los contornos de nuestra función revisora puntualizamos que este Tribunal de Apelaciones sostendrá las

---

[3] *Véase,* la Sentencia, págs. 151-166 del apéndice del recurso.

determinaciones de hechos realizadas por el foro apelado siempre que estén basadas en la prueba admitida en el juicio y aquilatada por el juzgador.

En nuestra jurisdicción toda determinación judicial está amparada por una presunción de corrección y legalidad. *Vargas v. González*, 149 DPR 859, 866 (1999). Por ello, como regla general, un foro apelativo no debe intervenir con las determinaciones de hecho del TPI ya que son, esencialmente, el resultado de la apreciación de la prueba vertida ante ese foro y la adjudicación de credibilidad que este realizó. *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods*, 175 DPR 799 (2009); *López Vicil v. I.T.T. Intermedia, Inc.*, 142 DPR 857, 864 (1997).

Así, el alcance de la revisión judicial sobre cuestiones de hecho está regulado por lo dispuesto en la Regla 42.2 de las de Procedimiento Civil. 32 LPRA Ap. V, R. 42.2. Esta regla dispone, en lo pertinente, 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 los testigos". *Id.*

A esos efectos, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha reconocido que la apreciación de la prueba realizada por el juzgador de instancia merece gran deferencia y sus determinaciones deben ser respetadas, en ausencia de error manifiesto, pasión, prejuicio o parcialidad. *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750, 771-782 (2013); *Arguello v. Arguello*, 155 DPR 62, 78-79 (2001). El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado reiteradamente que las determinaciones de hechos del TPI sustentadas en prueba oral, merecen gran deferencia por los tribunales apelativos. Esta norma está basada en consideraciones lógicas, ya que el juzgador del foro primario es

quien ha tenido la oportunidad escuchar y ver directamente este tipo de prueba. *Dávila Nieves v. Meléndez Marín,* 187 DPR 750, 770-771 (2013); *Pueblo v. García Colón,* 182 DPR 129, 165 (2011); *González Hernández v. González Hernández,* 181 DPR 746, 776-777 (2011). Incluso, basta las declaraciones de un solo testigo creídas por el TPI para estimar probado un hecho. 32 LPRA Ap. IV, R. 110 (D).

Sin embargo, tal norma de deferencia judicial no abarca la evaluación de prueba documental o pericial, debido a que en estos casos el foro apelativo está en las mismas condiciones que el TPI. Por ello, en cuanto al valor probatorio de ese tipo de evidencia, los tribunales apelativos podemos adoptar nuestro propio criterio. *Rebollo v. Yiyi Motors*, 161 DPR 69, 78 (2004).

b. Despido injustificado

La Asamblea Legislativa aprobó Ley Núm. 80, la cual castiga el despido que se hace sin justa causa, mas no prohíbe absolutamente el despido de un empleado. *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen*, 182 DPR 937, 949-950 (2011).

La Ley Núm. 80, *supra,* busca penalizar y desalentar que un patrono, de modo arbitrario, irrazonable y sin justa causa, despida a su empleado. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, (2013). Su fin reparador es proveer al empleado remedios para los daños causados por el despido injustificado. *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 DPR 586 (2013). Esta legislación regula las circunstancias en que un patrono privado puede despedir a un empleado y aplica a los empleados de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo que: 1) estén contratados sin tiempo determinado; 2) reciban una remuneración y 3) sean despedidos de su cargo sin que haya mediado justa causa. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush. Co.*, 180 DPR 894, 905-906 (2011).

El Art. 1 de la Ley Núm. 80, *supra,* establece que todo empleado-despedido sin justa causa tiene derecho a recibir una mesada y el sueldo que dejó de devengar. La cuantía de la mesada dependerá del tiempo que el empleado ocupó su puesto y del sueldo que devengaba. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush. Co.*, *supra,* pág. 905. En torno a esto, el Art. 1 y el Art. 4 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185a y 185d, respectivamente, disponen la forma en que se computará la mesada que corresponda al empleado, una vez se resuelva que el despido ha sido injustificado. A esos efectos, el artículo dispone que el empleado despedido injustificadamente tendrá derecho a, en lo pertinente a la controversia de autos:

> (a) […] 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 […] tres (3) semanas por cada año de servicio, luego de haber completado quince (15) años o más de servicio. Art. 1, Ley Núm. 80, *supra.*

De otra parte, el Art. 4 dicta que: "La indemnización [previamente citada] se pagará tomando como base el tipo de salario más alto devengado por el empleado dentro de los tres (3) años inmediatamente anteriores al momento de su despido." Art. 4, Ley Núm. 80, *supra.* Al respecto, *Beauchamp v. Holsum Bakers*, 116 DPR 522 (1985) resolvió que la expresión "sueldo" de esta disposición incluye todo tipo de remuneración devengada por el empleado, en aquel caso, empleado ejecutivo, como remuneración por sus servicios, incluyendo lo cobrado en concepto de comisiones.

En otros asuntos, el Art. 2 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185b, enumera las circunstancias, no taxativas, constitutivas de justa causa para el despido, las cuales son: 1) que el empleado observe un patrón de conducta impropia o desordenada; 2) que el

empleado no rinda su trabajo eficientemente o lo haga tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o se maneja por el establecimiento; 3) que el empleado viole reiteradamente las reglas y los reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento, siempre que se le haya suministrado oportunamente copia escrita de éstos; 4) que surja el cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento; 5) que sucedan cambios tecnológicos o de reorganización, cambios de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o se maneja por el establecimiento y cambios en los servicios provistos al público o 6) que se requieran reducciones en empleo, debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, *supra,* págs. 905-906.

Si bien es cierto que todo patrono tiene derecho a establecer las normas que entienda necesarias para garantizar la operación más eficiente de su negocio, ello no significa que tenga un cheque en blanco para fijar normas. Además, es requisito indispensable que las reglas que se establezcan guarden relación con la ordenada marcha y normal funcionamiento del negocio, esto es, que sean razonables. *Feliciano Martes v. Sheraton Old San Juan,* 182 DPR 368, 380-384 (2011).

El Manual de una empresa que contiene las reglas y reglamentos de trabajo y establece las normas, beneficios y privilegios a los que tiene derecho el empleado, forma parte del contrato de trabajo. Los beneficios y privilegios allí establecidos constituyen derechos del empleado y un despido en violación a éstos sería injustificado. Como regla general, y como hemos expresado, un patrón de incumplimiento de estas normas podría dar lugar a un despido justificado. Sin embargo, la ausencia de

razonabilidad de estas normas podría convertir el despido en uno caprichoso o arbitrario y, por lo tanto, injustificado. Al interpretar las disposiciones del manual de empleados de una empresa, se verán sus cláusulas las unas con las otras, atribuyendo a las dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas. Por ser un típico contrato de adhesión, las cláusulas obscuras o ambiguas se interpretarán liberalmente a favor del empleado, quien no participó en su redacción. *Feliciano Martes v. Sheraton Old San Juan, supra,* págs. 384-385*; Santiago v. Kodak Caribbean,* 129 DPR 763, 775-776 (1992).

La violación a las reglas del patrono puede ser un motivo justificado para el despido de un empleado, pero se requiere que: 1) la violación a los reglamentos sea reiterada; 2) las reglas y reglamentos violentados sean razonables; 3) se haya suministrado oportunamente copia escrita de los reglamentos al empleado y 4) el despido no se hizo por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. *Feliciano Martes v. Sheraton*, *supra*, págs. 381-382.

La Ley Núm. 80, *supra*, no favorece el despido como sanción a la primera falta. Una violación aislada a los reglamentos o a sus enmiendas no constituye causa justificada para despedir a un trabajador. Sin embargo, no excluye el despido como sanción en una primera o única ofensa, cuando la intensidad del agravio así lo requiere en protección de la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran. En razón de ello, el despido como sanción por una primera ofensa o por un acto aislado es la excepción y no la norma. En *Secretario del Trabajo v. I.T.T.,* 108 DPR 536, 543-544 (1979), el Tribunal Supremo expresó que:

> […] la falta o acto aislado que dé lugar al despido del empleado en primera ofensa ha de ser una de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter, tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa, que constituiría imprudencia esperar su reiteración para separarlo del establecimiento. *Feliciano v. Martes, supra,* págs. 382-383.

Sin embargo, recientemente nuestro Tribunal Supremo resolvió que, en el contexto de la empresa privada, el despido de una empleada por la primera falta estaba justificado. El más Alto Foro llegó a tal conclusión tomando en consideración que la primera falta fue una agresión a otra empleada, durante horas laborables y en presencia de otros empleados. El Tribunal Supremo enfatizó en que se trata de una excepción a la regla, pero citó *Srio. del Trabajo v. ITT,* supra y *Rivera v. Pan Pepín,* 161 DPR 681 (2004) para detallar que la falta cometida por el empleado debe ser de tal gravedad que revele una actitud del carácter de la persona que es lesivo a la paz y el buen funcionamiento de la empresa. Es decir, que el evento fue de tal magnitud que esperar a que se repita sería una imprudencia del propio patrono. Asimismo, el Tribunal citó *Torres Solano v. PRTC,* 127 DPR 499 (1990) para puntualizar que la falta allí cometida fue motivo justificado para el despido, sobre todo, porque al cometerse delante de otros compañeros de trabajo, fue lesivo a la dignidad humana del agredido. Partiendo de esta premisa, el Tribunal Supremo recalcó que la dignidad humana y seguridad de un empleado tiene el mismo valor en la empresa privada que ante un patrono público. *Torres Álvarez v. Centro de Patología,* 2015 TSPR 136, 193 DPR ___ (2015).

De otra parte, recalcamos que por medio de este caso, el Tribunal Supremo revocó a un Panel hermano de este Tribunal de Apelaciones y recalcó que un foro apelativo solo puede descartar las determinaciones de hecho de manera excepcional y que como

norma general, debemos ser deferentes a las determinaciones de hechos consignadas por el foro primario. *Id.*

En el ámbito evidenciario la Ley 80 establece una presunción a favor del empleado al obligar al patrono a presentar, en un proceso judicial aquella prueba que establezca que hubo justa causa para el despido. Es decir, el peso de la prueba para establecer que un despido fue justificado recae en el patrono y el criterio, como en cualquier proceso civil, es el de preponderancia de la prueba, ya mediante prueba directa o circunstancial. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 906-907 (2011); *Admor. FSE v. Almacén Ramón Rosa*, 151 DPR 711 (2000). Corresponde a los tribunales o foros administrativos determinar, después de considerar los hechos y circunstancias especiales de cada caso, si el despido de un obrero estuvo justificado o si fue caprichoso. Esto implica que la presunción que considera el despido como injustificado no cede a menos que ambas partes, empleado y patrono, diluciden esta controversia ante los tribunales. *Orsini García v. Srio. de Hacienda*, *supra*, pág. 656.

Asimismo, esta legislación requiere una interpretación liberal a favor de los derechos del empleado y cualquier duda ha de resolverse en beneficio de este. De ahí que se establezca una presunción de que todo despido es injustificado. Establecida esa presunción, el patrono tiene la carga probatoria para demostrar mediante preponderancia de la prueba que el despido estuvo basado en justa causa. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, *supra*, págs. 906-907.

Finalmente aclaramos que para que se active la presunción a favor del empleado es medular que demuestre que: 1) fue empleado de un comercio, industria u otro negocio; 2) que su contrato era por tiempo indeterminado; 3) que recibía remuneración por su

trabajo y 4) que fue despedido de su puesto. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, *supra*, págs. 906-907.

c. Admisibilidad de evidencia

Por su pertinencia a la controversia de autos, reseñamos la Regla 401 de las Reglas de Evidencia. Esta norma dicta que será evidencia pertinente toda aquella que tiene consecuencias para la adjudicación de un hecho, es decir, toda aquella que hace más probable o menos probable la ocurrencia de determinado acto. 32 LPRA Ap. VI, R.401. Además, el concepto de pertinencia tiene que interpretarse de manera cónsona con el principio rector de las reglas procesales de lograr la solución de las controversias de forma justa, rápida y económica. *General Electric v. Concessionaries*, 118 DPR 32, 40 (1986).

III

En su apelación, Janssen Ortho hace cinco (5) señalamientos de error. Por estar especialmente relacionados, discutiremos conjuntamente el primer y segundo señalamiento de error. Los dos están dirigidos a cuestionar la apreciación que ha hecho el Tribunal de Primera Instancia de la prueba presentada en el juicio y la conclusión que alcanzó tomando en cuenta la misma. En estos dos señalamientos de error, el patrono apelante apunta que erró el Tribunal de Primera Instancia en su apreciación de la prueba al no adjudicar el valor correspondiente a la evidencia presentada y concluir que el despido había sido injustificado. Hemos examinado la Transcripción de la Prueba Oral sometida ante nuestra consideración y a la luz del principio rector en temas de revisión judicial, la deferencia, podemos concluir de manera inequívoca que el foro sentenciador ha hecho una apreciación de la prueba oral y documental, justa y correcta.

Luego del análisis independiente de la prueba, notamos que las determinaciones de hecho esbozadas por el Tribunal de Primera Instancia, además de ser correctas, son el resultado lógico y razonable de la prueba presentada por las partes. Del testimonio del señor Díaz Pérez surge una versión de lo ocurrido que además de admitir que lo ocurrido se trató de un leve golpe a manera de saludo, es inconsistente con las versiones que ofrecieron otros empleados que fueron entrevistados por el patrono durante la investigación interna. El informe resultado de esta investigación interna del patrono recogió las versiones de los empleados Sr. Luciano Martínez, Sr. Víctor López y Sr. Héctor Pagán Reyes y fue admitido en el juicio como prueba estipulada por las partes. Al examinarlo, notamos que las versiones son un tanto incongruentes y, además, de estas y el testimonio del querellante durante el juicio podemos colegir que el incidente se dio dentro de un ambiente de confianza por la familiaridad que existía entre los empleados. Las expresiones verbales eran el trato común y regular entre ellos y, a tono con lo anterior, no surge de la totalidad de la evidencia presentada que cualquiera de las partes se sintiera ofendido o humillado. Asimismo debemos concluir que lo que quedó rotundamente probado en el juicio fue que el evento que se desarrolló aquella mañana no constituyó uno de violencia propiamente. Y por ser ello así, no justificaba el despido del querellante.

Nuestra función revisora se nutre de la elocuencia con la que la parte apelante demuestre que la decisión alcanzada por el foro que vio y escuchó la prueba está equivocada y es un resultado motivado por la pasión o prejuicio del juzgador de instancia. En este caso, la parte apelante no nos ha puesto en posición de considerar que el Tribunal de Instancia ha cometido error alguno en su apreciación. Los testigos fueron consciente o

inconscientemente dirigidos a demostrar que no ocurrió un evento violento que justificara el despido del querellante. Todo ello, unido a la evidencia presentada, nos convence de que no procedía el despido del querellante, al menos no debió ser la primera medida disciplinaria. Por tanto, ausente cualquier rastro de prejuicio, parcialidad o error manifiesto, concluimos que el primer y segundo error señalado, no se cometieron.

Finalmente, en el tercer acápite del primer señalamiento de error, el apelante alega que el Tribunal de Primera Instancia erró al aplicar estándares adjudicativos ajenos a la Ley Núm. 80, *supra,* mas no incluye fundamento real o discusión seria para su alegación. Recordemos que la normativa sobre la tramitación de escritos de apelación requiere que el escrito de apelación señale, discuta y fundamente el error que se le imputa al foro de primera instancia. De lo contrario, el tribunal apelativo estará impedido de considerar el señalamiento de error planteado. *Morán v. Martí*, 165 DPR 356, 366 (2005). Según se desprende del recurso presentado ante nuestra consideración, el patrono apelante meramente señaló el supuesto error cometido por el TPI y citó ligeramente la Sentencia apelada. No obstante, el patrono no discutió ni fundamentó su posición en cuanto a este señalamiento de error. En consecuencia, dicho señalamiento debe considerarse por no puesto.

Pasamos a atender el tercer señalamiento de error en el cual el apelante argumenta que el tribunal sentenciador se equivocó al no admitir como evidencia las acciones disciplinarias tomadas por el patrono contra el querellante. En el desarrollo de su argumento, el patrono apelante señala que tales documentos debieron ser admitidos como evidencia dado que fueron tomados en consideración por el patrono para tomar la decisión de despido. Al examinar los testimonios vertidos en sala durante el juicio

podemos notar que a pesar de que los documentos evidenciando tales faltas anteriores no fueron admitidos durante el juicio, las partes indagaron sobre estas faltas en sus turnos de interrogación a los testigos. Al auscultar las declaraciones que de allí surgieron, podemos concluir que la prueba, en efecto, no era pertinente. Examinada la prueba ofrecida, no admitida por el foro de instancia vemos que los incidentes que figuraban en el expediente del empleado se trataban de eventos aislados y ninguno configuró una situación de violencia. No surge del expediente evidencia alguna de que existiera un patrón de conducta impropia o desordenada por parte del querellante. A tenor con ello y en vista de que no se demostró que la actuación del querellante fuera recurrente o característica de su personalidad, debemos concluir que la evidencia en cuestión no habría aportado nada a la resolución del pleito. Ello, unido a la falta de mención alguna de ellos en la carta de despido, nos lleva a concluir que la evidencia era impertinente al amparo de la Regla 401 de las Reglas de Evidencia, *supra,* y no aportaba a la adjudicación del juzgador de hechos. Por lo cual, resolvemos que el foro primario actuó correctamente y el tercer error señalado, no se cometió.

De otra parte, el patrono apelante argumenta en su cuarto señalamiento de error que el Tribunal de Primera Instancia se equivocó al tomar en consideración las horas extras trabajadas por el querellante al momento de calcular la mesada correspondiente por el despido injustificado. Al respecto, el foro primario resolvió que las horas extras trabajadas por el querellante se deben tomar en consideración para computar la mesada, toda vez que estas fueron horas trabajadas con alto grado de regularidad y por tanto, constituía parte de la remuneración devengada por el querellante por el trabajo realizado. A tenor con ello, el foro primario citó

Beauchamp v. Holsum Bakers, supra, y adjudicó la mesada tomando las horas extras como parte del salario devengado.

La Ley Núm. 80, *supra,* establece la forma en que se computará la mesada de un empleado que ha sido despedido sin justa causa. La ley dicta que se tomará como base para el cálculo el salario más alto devengado por el querellante dentro de los tres (3) años inmediatamente anteriores al despido.

Tomando en consideración el derecho aplicable, vemos que, según discutido por el Tribunal Supremo en *Beauchamp v. Holsum Bakers,* supra, el propósito primordial de la legislación sobre despido injustificado es uno reparador y en búsqueda del mayor beneficio del empelado. *Beauchamp v. Holsum Bakers,* supra, pág. 526. A pesar de que el legislador no define el término "sueldo", este sí es claro en que se aplicará a todo empleado que trabaje por "remuneración de alguna clase". En aquella ocasión, el más Alto Foro resolvió que el patrono debe incluir en el cómputo de la mesada las comisiones recibidas por el empleado, ya que la Ley Núm. 80, *supra,* se refiere a todo tipo de remuneración devengada por el empelado por sus servicios, y estas comisiones constituyen remuneración por trabajo realizado.

A pesar de lo anterior, debemos recordar que cuando la ley es clara, las normas de hermenéutica jurídica requieren que nos ciñamos al texto de esta. Partiendo de esta premisa, podemos ver que el Art. 1 de la Ley Núm. 80, *supra,* detalla la manera en que se realizará el cálculo de la mesada cuando el empleado realiza un trabajo por cualquier tipo de remuneración. Sin embargo, los artículos subsiguientes son más específicos en cuanto al cálculo de la mesada tomando en cuenta si el empleado trabaja por un salario o por horas. Al respecto, el Art. 4 explica: "La indemnización que establece el Artículo 1 de esta ley se pagará tomando como base el tipo de salario más alto devengado por el empleado dentro de los

tres (3) años inmediatamente anteriores al momento de su despido". 29 LPRA 185d. De otra parte, el Art. 7 detalla: "La mesada de la compensación y la indemnización progresiva por cesantía sin justa causa, [...] se computará a base del mayor número de horas regulares de trabajo del empleado, durante cualquier período de treinta (30) días naturales consecutivos, dentro del año inmediatamente anterior al despido." 29 LPRA 185g.

Si examinamos la Ley Núm. 80, *supra,* tomándola como un todo y la aplicamos a la situación particular ante nuestra consideración, podemos concluir que estamos ante un empleado no exento que trabaja por una compensación fija, es decir, un salario por hora. Al respecto, el testigo José González, gerente de Recursos Humanos, declaró:

> Janssen tiene un sistema de compensación que es lo que llamamos en argot de compensación por banda, verdad. Esto establece que dentro de las escalas salariales, a cada uno de los títulos ocupacionales que tiene un empelado, pues va a haber un mínimo y un máximo. [...] Y el caso de Rivas al momento que trabajaba con nosotros, tenía compensación fija, una jornada de trabajo de cuarenta (40) horas.[4]

A tenor con ello, vemos que el Tribunal de Primera Instancia debió tomar como base el salario devengado por el querellante, según dispuesto en el Art. 4 de la Ley Núm. 80, *supra.* No obstante, al examinar ambos artículos, notamos que el legislador no tuvo la intención de incluir las horas extras o trabajos realizados de forma extraordinaria, en el cálculo de la mesada. Concluimos de esta manera, sobre todo, porque notamos que en el Art. 4 habló de "tipo de salario" y en el Art. 7 habló de "horas regulares". En razón de ello, concluimos que a pesar de que se trata de un trabajo realizado, este fue de manera extraordinaria y no regular, lo que nos impide incluirlo en la indemnización que le

[4] Transcripción de la Prueba Oral, pág. 45.

corresponde a un empleado que ha sido cesanteado sin justa causa. Consecuentemente, resolvemos que el cuarto error señalado se cometió. El juzgador de instancia no debió incluir las horas extras trabajadas por el querellante en el cálculo de la mesada.

Finalmente, el patrono apelante señala que el foro primario erró al conceder al empleado una bonificación discrecional como parte de la adjudicación de la sentencia. En su razonamiento, el foro primario concluyó que el querellante era acreedor del *Performance Bonus* dimanante de la política 0389 del patrono, para el año 2012. Fundamentó su decisión en que el patrono incluye tal bono en las políticas de la empresa, los cuales forman parte del contrato entre el patrono y el empleado. Por lo tanto, concluyó, el patrono debe cumplir con lo pactado en el contrato que gobierna las relaciones entre las partes.

Al examinar la política patronal 0389, notamos que, ciertamente, estamos ante un bono discrecional. Sin embargo, el reglamento detalla las ocasiones en que no se deberá pagar la bonificación al empleado que ha terminado labores con el patrono. Para ello, el patrono incluyó una tabla en su reglamento que toma en consideración si fue un despido o una renuncia, si fue por justa causa o sin ella y el momento del año en que ocurrió. Conforme a ello, la política de la empresa dispone si el empleado es acreedor o no de la bonificación. Específicamente, la política establece que aquel empleado que ha culminado funciones de manera involuntaria y por justa causa, no es elegible para este bono de desempeño, independientemente del momento del año en que ocurra el despido. De otra parte, la misma tabla establece que si el empleado culmina funciones en la empresa de manera involuntaria sin justa causa, el patrono toma en cuenta el momento del año en que termina sus funciones para así determinar si es elegible para

la bonificación o no. Si la terminación de empleo ocurre antes del 1 de octubre del año en que se mide el desempeño, el empleado no es elegible para la bonificación. No obstante, si la terminación de empleo ocurre entre octubre y diciembre del año en que se mide el desempeño, el empleado es elegible para la bonificación y esta será prorrateada tomando en consideración los meses trabajados en el año.

Si aplicamos los criterios esbozados en la referida tabla, vemos que el patrono es claro e insistente al decir que, aplicados los criterios de la tabla, el empleado es o no, elegible. Pues se trata de una bonificación que el patrono otorga al examinar el desempeño de sus empleados, año tras año. En razón de ello, el patrono dispone que ganar esta bonificación en un año, no convierte al empleado en acreedor de la bonificación en los años subsiguientes. Es decir, el desempeño del empleado durante cada año se analiza de forma independiente. Entonces, nos parece que el análisis de aplicación a la controversia de autos se compone de dos partes. Inicialmente, debemos aplicar los criterios objetivos esbozados en la tabla y con ello debemos concluir que el querellante es elegible para una bonificación prorrateada correspondiente al año 2012, toda vez que fue despedido sin justa causa durante el mes de diciembre del año 2012. Sin embargo, nuestro análisis no debe quedar ahí, pues debemos analizar, como segundo paso, si se trata de un derecho o de un beneficio otorgado por el patrono de forma discrecional. Es decir, si el empleado es acreedor o elegible.

Al examinar la política que gobierna este asunto, la cual es parte del contrato de empleo, vemos que el patrono es contundente al disponer que este es un beneficio que descansa en la entera discreción del patrono. Para ello dispone:

> *Bonuses are not guaranteed; payment of a bonus in one year does not guarantee a bonus in the following year. The Management Compensation Committee determines annually whether each of our programs will be paid for the performance year.*[5]

Tomando esto en consideración, no podemos confirmar la actuación del foro primario. Ordenar al patrono a pagar un bono discrecional sería una intromisión indebida en la voluntad que tuvieron las partes al pactar el contrato de empleo. Estas fueron las condiciones que las partes tuvieron a bien pactar al momento de contratar. Siendo ello así, debemos concluir que luego del primer paso de nuestro análisis, únicamente podemos concluir que el empleado era elegible, más no acreedor del bono discrecional. Una vez elegible, el patrono tiene discreción para concederlo o no a sus empleados. Por lo tanto, el juzgador de instancia no debió ordenar al patrono a pagar este bono de productividad. En razón de ello, concluimos que el quinto error señalado, se cometió.

IV

Por los fundamentos previamente expuestos, resolvemos que el despido fue injustificado y el querellante es acreedor de la mesada. Sin embargo, *modificamos* la sentencia apelada para ordenar al Tribunal de Primera Instancia a computar nuevamente la mesada sin incluir las horas extra. Una vez modificada la mesada, el patrono deberá pagar el quince por ciento (15%) de esta mesada modificada, en concepto de honorarios de abogado. Además, se elimina el pago del bono discrecional que concedió el foro primario al querellante.

Así *modificada*, se *confirma* la sentencia apelada y se devuelve al TPI para la continuación de los procedimientos compatibles con lo aquí resuelto.

---

[5] *Véase,* la Política 0983 de *Bonus Performance*, págs. 203-207 del apéndice del recurso.

Lo acordó y manda el Tribunal y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones. La Jueza Soroeta Kodesh concurre sin opinión escrita.

Lcda. Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones