

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL VII

ROSA BEATRÍZ SANABRIA
NAZARIO, ROBERTO
MATÍAS BORRELLI
Apelante

v.

BRISTOL MYERS SQUIBB
PUERTO RICO, INC;
COMPAÑÍA
ASEGURADORA A, B Y C
Apelados

ROSA BEATRÍZ SANABRIA
NAZARIO, ROBERTO
MATÍAS BORRELLI
Apelada

v.

BRISTOL MYERS SQUIBB
PUERTO RICO, INC;
COMPAÑÍA
ASEGURADORA A, B Y C
Apelantes

KLAN202300162
Consolidado con

KLAN202300166

Certiorari procedente
del Tribunal de Primera
Instancia, Sala Superior
de Mayagüez

Caso Número:
BY2019CV02885

Sala:307

Sobre:
Ley 80-Despido
injustificado
Ley 100-Discrimen
Ley 115- Represalias
Ley 2-Procedimiento
sumario

Panel integrado por su presidenta, la Juez Ortiz Flores, la Juez Brignoni
Mártir y el Juez Candelaria Rosa

Ortiz Flores, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 4 de mayo de 2023.

El 29 de mayo de 2019, Rosa Beatriz Sanabria Nazario (en adelante, “querellante” o “Sanabria”) y su esposo Roberto Matías Borreli, presentaron una querella contra Bristol Myers Squibb (en adelante, “BMS”), al amparo del procedimiento sumario para reclamaciones laborales. *Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales*, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRA secs. 3118-3132. Mediante dicha querella reclamó: (1) discrimen por razón de edad y origen nacional al amparo de la *Ley Núm. 100*; (2) represalias al amparo de la *Ley Núm. 115*, y (3) despido injustificado al amparo de la *Ley Núm. 80*. La querellante sostuvo que laboró por veintiocho (28) años ininterrumpidos para BMS, hasta que fue despedida de su posición como *Directora Regional de Recursos Humanos* el 11 de febrero de 2019. Además, expone que, durante todos sus años de servicio nunca fue objeto de acciones disciplinarias. Por el contrario, se le

reconoció por su buen desempeño. Luego de su despido, la querellante se sintió humillada, traicionada, experimentó falta de sueño y coraje.

En el 2016, la empresa realizó una reestructuración laboral en la que las decisiones de disciplina contra empleados las tomaba la oficina de *Employee Relations* localizada en Tampa. Esta nueva oficina operaba aparte de los grupos de recursos humanos que tenía la empresa según sus distintas regiones. Por lo cual, la *Employee Relations* funcionaba en una estructura diferente y no era supervisado por recursos humanos. Este nuevo modelo de manejo de los recursos humanos tuvo como consecuencia la dilación en la investigación de empleados en cuanto a la administración de disciplina y el cumplimiento de labores en las plantas de BMS.

El 23 y 24 de octubre de 2018, la querellante fue convocada por su supervisora Veillon a comparecer a una reunión en Tampa, con el propósito de que los empleados de la oficina *Employee Relations* de Tampa conociera el personal de *adquisición de talento*. Allí, la querellante se reunió con María Quiles y Catherine Nuñez para discutir asuntos sobre investigaciones y procesos de la oficina de Tampa. También discutieron sobre la situación de la planta de Manatí tras la salida de Janitza Arizmendi, gerente de recursos humanos de la planta y quien era supervisada por la querellante. Durante esta conversación la querellante hizo expresiones discriminatorias sobre Tammy Duffey, empleada encargada de la integración de los empleados de la comunidad LGTBQ+ de la empresa. Particularmente, refiriéndose a la identidad de género de Duffy, dijo que “esta no tiene que esforzarse en demostrar lo que es”, mientras hacía ademanes con sus manos. Al regresar a Puerto Rico, la querellante reiteró a su supervisora Veillon su queja en cuanto a la implementación del nuevo modelo de investigación y las dilaciones que había causado. Posteriormente, la querellante fue excluida de reuniones telefónicas entre directores de recursos humanos.

A consecuencia de las expresiones denigratorias que comunicó a Quiles y Núñez, estas últimas decidieron informarlas a la gerencia de la empresa. Debido a que estas eran gerenciales de recursos humanos, la empresa decidió delegar la investigación de la querellante a un ente independiente. En este caso la empresa recurrió a la Lcda. Janine Guzmán, abogada del bufete DLA Piper, quien cuenta con treinta y cuatro años de experiencia en la práctica del Derecho Laboral. Durante su gestión, la Lcda. Guzmán entrevistó a María Quiles, Sangita Land, Catherine Núñez, Janet Castellano, Mary Beth Nagy, Chantal Veillon.

La querellante fue notificada sobre la investigación en su contra por James Beslity, *Lead Counsel* de BMS. El 3 de diciembre de 2018, la querellante acudió a las oficinas del bufete DLA Piper para ser entrevistada por la Lcda. Guzmán y la Lcda. Pérez Renta. Allí se le notificó que el referido bufete fue contratado por BMS para investigar la queja presentada por Quiles y Núñez en cuanto a alegadas expresiones denigrantes vertidas por ella, las cuales eran consideradas violaciones a las políticas de la empresa. En dicha entrevista, la querellante admitió que advino en conocimiento de la relación sentimental entre dos empleados de la empresa al momento de la renuncia de la Sra. Arizmendi. Además, negó haber realizado comentarios denigrantes sobre Myrta Torres y Tammy Duffey. Posteriormente, la querellante no recibió comunicación adicional sobre la investigación y continuó laborando en BMS como de costumbre.

La Lcda. Guzmán rindió un informe en el que realizó determinaciones de credibilidad sobre los testimonios prestados por los testigos que entrevistó. Después de culminada la investigación, la Lcda. preparó un informe en el que recomendó que se tomaran acciones disciplinarias o remediales, sin embargo, no recomendó el despido en específico. Sostuvo que la querellante se comunicó con Arizmendi durante horas laborables mediante el sistema electrónico provisto por la empresa y sus computadoras. Además, que la querellante envió cuatro correos electrónicos a Arizmendi que contenían información propiedad de BMS

entre estos documentos oficiales de la empresa, cuando esta ya había renunciado. También sostuvo que la querellante tenía conocimiento de la relación entre Arizmendi y otro empleado, pero no informó sobre el conflicto de intereses. Finalmente, encontró que la querellante realizó comentarios peyorativos sobre el peso de Myrta Torres y la orientación sexual de Tammy Duffey. La determinación del informe independiente fue a la luz de los principios de integridad adoptados por la empresa, como sigue:

We will act in accordance with the highest standards of professional conduct and strive to treat everyone with whom we interact with respect and dignity. Regardless of whether we are interacting face-to-face or communicating in writing or via electronic media, we will do so in a professional, respectful manner. Specifically, the use of offensive language, intimidating or hostile words or actions, and similar unprofessional behavior are contrary to these Principles. We reinforce the importance of building strong relationships, creating an inclusive culture and supporting team members to meet shared goals. BMS leaders and managers have a responsibility to foster a positive working environment that enables respect, honesty, integrity, safety, and trust.

Además, establecen lo siguiente:

We strive to ensure a work environment where no one is subjected to unwelcome conduct including disturbing or offensive behavior and language; intimidating, hostile or offensive words, images or actions. Such conduct is entirely unacceptable, inconsistent with these Principles and may result in disciplinary action.

Al concluir la investigación, aproximadamente el 9 de enero de 2019, Veillon sostuvo una conferencia telefónica con James Beslity y Amy Lyons, encargada de la seguridad de BMS, donde le informaron que la investigación había concluido, que se sustentaron las alegaciones de la queja y que la recomendación era el despido de Sanabria. Sin embargo, Beslity indicó que a Veillon era a quien le correspondía tomar la decisión final sobre la destitución de la querellante. Según admitido por Veillon, antes de despedir a la querellante no revisó el expediente de la empleada ni el informe con los hallazgos de la investigación realizada por la Lcda. Guzmán.

El 11 de febrero de 2019, Veillon se presentó a la oficina de la querellante con el fin de despedirla, pero antes le sugirió que se jubilara, que sabía que no le agradaba el modelo de investigación de recursos

humanos y que la decisión no era fácil. Sin embargo, le notificó el despido. Durante el juicio, Veillon reconoció que pudo haber implementado medidas disciplinarias como: una sesión de *coaching*, reprimenda verbal o escrita, o una suspensión. Además, sostuvo que Beslity le dio un resumen detallado de los hallazgos de la investigación y las recomendaciones. Sin embargo, Beslity no le entregó copia del informe porque nunca se comparten por ser confidenciales. Tras el despido de Sanabria, el Sr. Raúl Monroig de nacionalidad española ocupó el puesto interinamente. Posteriormente, la Sra. Josefa López, mujer y puertorriqueña, ocupó dicha posición en propiedad.

A consecuencia del despido, la querellante acudió a tratamiento médico psiquiátrico con la Dra. Vanessa Pagán Ocasio, quien encontró que Sanabria había estado sufriendo síntomas de insomnio, ansiedad, tristeza, coraje, sentimientos de traición como consecuencia de la destitución repentina. Razón por la cual, fue diagnosticada con trastorno de ajuste con ánimo mixto. Por otro lado, el coquerellante Sr. Matías Borreli, esposo de Sanabria, tras adquirir conocimiento del despido este se afectó al disminuirse sus comodidades, como viajes, servicios de jardinería y limpieza en su hogar. Sin embargo, no acudió a ayuda médica profesional.

Presentada la querrela, el Tribunal de Primera Instancia sostuvo que a la luz de los preceptos establecidos por la *Ley Núm. 80* el despido de Sanabria fue injustificado, razón por la cual tenía derecho a la indemnización correspondiente. Particularmente, aseveró que el despido como sanción o castigo ante la primera falta del obrero solamente procede si la acción u omisión de este, por su gravedad y potencial de agravio, pone en riesgo la seguridad, el orden o la eficiencia del funcionamiento de la empresa. El foro de instancia consideró que la querellante durante todos sus años de servicio nunca fue amonestada ni sancionada por violaciones a las políticas de la empresa. Sin embargo, encontró mediante preponderancia de prueba que la querellante emitió expresiones peyorativas sobre empleados de la empresa. Además, la propia querellante

admitió haber participado en comunicaciones electrónicas con una exempleada a la cual le compartió información de la empresa y su omisión de notificar un conflicto de intereses teniendo conocimiento de una relación sentimental entre dos empleados.

Finalmente, el foro de instancia encontró lo siguiente: “[I]a conducta desplegada por Sanabria, particularmente, al referirse otros empleados de BMS fue totalmente reprochable e inapropiada, aun cuando a las personas a las que se refería no los conocieran. . . Ciertamente la coquerellante incurrió en conducta patentemente prohibida por BMS, la que se encuentra plasmada en sus manuales”. No obstante, el Tribunal de Primera Instancia **no quedó convencido de que el despido estuviera justificado para despedir a Sanabria ante una primera ofensa**. La determinación del Tribunal fue que dicha conducta no alcanzó el grado de severidad o gravedad exigido por la doctrina. No quedó convencido en que la empresa no tenía otra alternativa disciplinaria. Por el contrario, según declaró la testigo Veillon, existían medidas disciplinarias menos drásticas que el despido. Asimismo, la testigo reconoció que las infracciones cometidas por la querellante tampoco afectaron el buen y normal funcionamiento de la empresa. Debido a ello, el foro de instancia concluyó que procedía el reclamo por despido injustificado, en consecuencia, concedió una mesada que, según los cálculos aplicables, ascendió a \$656,208.60.

En cuanto al reclamo de represalias, el Tribunal de Primera Instancia concluyó que la querellante participó de una actividad protegida, por lo cual estableció un caso *prima facie* de represalias. Sin embargo, según apreció el Tribunal la prueba desfilada, el despido no se debió a las quejas presentadas sino a la inobservancia de la querellante a las normas y políticas de la empresa. Particularmente, BMS logró rebatir la presunción de represalias al demostrar que el despido se debió a las expresiones denigrantes de la querellante sobre los empleados de la empresa. Además, la Sra. Sanabria no logro establecer el nexo causal entre la queja que hizo a Veillon sobre el modelo de recursos humanos y el despido posterior. En

consecuencia, el foro de instancia sostuvo que el despido de la querellante no se debió a “razones represivas como consecuencia de haberse quejado de la empresa ante una figura de autoridad”, razón por la cual declaró *no ha lugar* dicho reclamo.

Por último, el Tribunal de Primera Instancia atendió el reclamo de discrimen por razón de edad y origen. En esencia, sostuvo que al momento del despido la querellada se encontraba en la clasificación protegida por razón de edad, por lo que le cobijaba la presunción de discrimen. Sin embargo, concluyó que BMS demostró que cuando Veillon se refirió a la querellante como más *senior*, no se refirió a su edad, sino a los años de servicio. Además, en cuanto a la sugerencia de Veillon en cuanto a que se acogiera al retiro, el Tribunal concluyó que el propósito era que la querellante “evaluara dicha alternativa de salida honorable de BMS en lugar de afrontar las consecuencias del despido”.

En cuanto al reclamo por discrimen por nacionalidad u origen, el Tribunal concluyó que el despido tampoco estuvo motivado por razones discriminatorias por origen. Particularmente, razonó que cuando Veillon dijo que: “la planta de Cruiserath es la planta de Cruiserath y las plantas de Norteamérica son las plantas de Norteamérica, pero la de Puerto Rico... (suspense)”. El Tribunal razonó que dicha expresión se refiere a las plantas de BMS y no a la querellante en particular. Además, quien ocupó la posición vacante fue una persona española de menor edad que la querellante, pero dicho puesto fue ocupado provisionalmente mientras se reclutaba a otra persona. Posteriormente, dicho puesto fue ocupado en propiedad por una mujer puertorriqueña. Por estas razones, el Tribunal concluyó que no procedía el reclamo por discrimen por razón de origen nacional. Finalmente, al dictar sentencia, el Tribunal impuso el pago de costas, gastos y \$4,000.00 por honorarios de abogado por temeridad.

Inconformes, ambas partes acudieron ante el Tribunal de Apelaciones mediante el recurso de apelación. La querellante señala que el foro primario cometió los siguientes errores:

Erró el TPI al descartar las admisiones de Veillon en su testimonio y desestimar la reclamación de represalias en el empleo, a pesar de que la querellante estableció la presunción de represalias y el Tribunal concluyó que el despido fue injustificado.

Erró el TPI al no conceder los honorarios legales, que por haber prevalecido la parte querellante, proceden.

Por su parte, BMS señaló los siguientes errores:

Erró el TPI al no incluir ciertas determinaciones de hechos que se desprenden de la prueba documental admitida en evidencia que de por sí validan la corrección de la determinación patronal de despedir a la querellante-apelada.

Erró el TPI al sostener que la conducta “totalmente reprochable e inapropiada” de la querellante no alcanzó el grado de severidad o gravedad para haber justificado el despido por “primera ofensa” aun cuando hubo múltiples ofensas y concluir que BMS no tenía fundamentos válidos para despedir a Sanabria.

I.

A.

La *Ley Sobre Despidos Injustificados*, Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, 29 LPRa sec. 185a, establece que todo empleado que trabaja para un patrono mediante remuneración, contratado sin tiempo determinado, que sea despedido sin justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono una indemnización. El propósito de esta ley es “proteger a los empleados de actuaciones arbitrarias del patrono al disponer de remedios económicos que desalienten los despidos injustificados”. *Ortiz Ortiz v. Medtronic Puerto Rico Operations, Co.*, 209 DPR 759, 770 (2022). Por tanto, el fin es uno social y coercitivo, pues se castiga al patrono que despide injustificadamente, y además provee una indemnización al empleado. *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560 (2001). Es importante señalar que no hay ninguna prohibición absoluta al despido de un empleado ya que siempre puede despedirse un empleado si existe justa causa. Sin embargo, cuando no hay justa causa, el patrono deberá indemnizar mediante el pago de la mesada. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, 194 DPR 209 (2015). El monto de la mesada dependerá del tiempo que el empleado haya ocupado el puesto y su sueldo. *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen*, 182 DPR 937 (2011).

Por *justa causa*, se entiende aquel despido que no esté motivado por razones legalmente prohibidas y que no sea resultado del mero capricho del patrono, además, aquellos despidos que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento. 29 LPRA sec. 185b; Véase *León Torres v. Rivera Lebrón*, 194 DPR 20 (2020). La ley expresamente contempla determinadas situaciones que se entienden como justa causa para el despido de un empleado. Entre estas se encuentran:

- (a) Que el empleado incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada.
- (b) Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad del patrono, baja productividad, falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.
- (c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado. *Id.*

No obstante, los patronos tienen autoridad para establecer los reglamentos internos y normas de conducta en el lugar de empleo que estimen necesarios. Una vez adoptadas, los empleados están sujetos a cumplir estas reglas, siempre que sean razonables. Por tanto, las violaciones a estas normas del empleo serán *justa causa* para el despido cuando el patrono demuestre: (1) que las reglas son razonables; (2) que se le suministró copia escrita de dichas normas al empleado, y (3) que el empleado las violó en reiteradas ocasiones. *Jusino et als. v. Walgreens, supra*, en la pág. 573.

Según reconocido por el Tribunal Supremo, “la ley no dispone un mínimo de amonestaciones antes de que el patrono pueda despedir al empleado justificadamente, ni tampoco que la amonestación debe hacerse en determinada forma”. *Ortiz Ortiz v. Medtronic, supra*, en la pág. 773 (que cita a Acevedo Colom, *Legislación protectora del trabajo comentada*, 8va ed. rev., San Juan, Ed. Ramallo Printing Bros., 2005, pág. 145). Sin embargo, el ordenamiento no favorece el despido como medida ante el

primer incumplimiento. *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920 (2015). En estas circunstancias, solo procederá el despido como sanción cuando dicha infracción, por su gravedad y potencial de agravio, ponga en riesgo la seguridad, el orden o la eficiencia del funcionamiento de la empresa. *Id.* La primera ofensa perpetrada por el empleado despedido “ha de ser 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 una imprudencia esperar a que se repita, para entonces proceder con el despido”. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 383 (2011).

Al interpretar este tipo de conducta, el Tribunal Supremo ha señalado que la agresión a un compañero es conducta que tiene efecto directo en el funcionamiento de una empresa por la humillación y el menosprecio a la dignidad humana del agredido, así como la interrupción de labores y el funcionamiento habitual de la agencia. *Torres Solano v. P.R.T.C.*, 127 DPR 499 (1990). De igual forma resolvió en *SLG Torres-Matundan v. Centro de Patología*, *supra*, en donde una empleada amenazó y agredió a una de sus compañeras. También, se ha justificado el despido de un empleado que incurrió en hostigamiento sexual, a pesar de que era su primera falta. *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, 137 DPR 643 (1994). Está justificado el despido de un empleado que se apropia indebidamente pertenencias de su patrono. *Miranda Ayala v. Hosp. San Pablo*, 170 DPR 734 (2007). Se justifica el despido cuando un empleado es acusado criminalmente por delito grave de actos lascivos contra un menor de edad, debido a que afecta la seguridad, el orden y la eficiencia del funcionamiento del negocio. *González Santiago v. Baxter Healthcare of Puerto Rico*, 202 DPR 281 (2019). Asimismo, el patrono puede evaluar su personal a la luz de valores morales y de orden público, por lo cual se justifica el despido ante una primera infracción por conducta de este tipo aunque no esté prevista en reglas de la empresa. *Id.* “Es decir, ‘una persona de inteligencia normal tiene que saber que asesinar a otro

empleado en el lugar de trabajo, agredir físicamente al patrono sin razón alguna que justifique este hecho, hurtar mercancía del patrono [...] constituyen faltas mayores o graves [en las] que no debe incurrir nunca”.

Id. en la pág. 294 (que cita a A. Acevedo Colom, *Legislación protectora del trabajo comentada*, 7ma ed., San Juan, s. Ed., 2001, pág. 138).

Con respecto a las leyes laborales, el Tribunal Supremo ha enfatizado que estas “deben ser interpretadas liberalmente, resolviendo toda duda a favor del obrero, para así cumplir con sus propósitos eminentemente sociales y reparadores. *Cordero Jiménez v. UPR*, 188 DPR 129, 139 (2013). Recuérdese que la legislación laboral, como instrumento de justicia social y de carácter reparador, pretende garantizar la mayor protección de los derechos laborales de los trabajadores. *Cintrón v. Ritz Carlton*, 162 DPR 32 (2004).

B.

Los abogados que representan a querellantes en reclamaciones laborales están impedidos de cobrar honorarios de abogado por su representación. Según establece la *Ley que Regula la Concesión de Honorarios de Abogado en los Casos de Reclamaciones de Trabajadores o Empleados contra sus Patronos*, Ley Núm. 402 de 12 de mayo de 1950, en los casos en que se conceda la reclamación se condenará al patrono al pago de honorarios de abogado. 32 LPRC sec. 3115. La Asamblea Legislativa contempló que permitir el cobro de honorarios a los empleados “equivale a permitir que se reduzca el valor de su trabajo en la cantidad que paguen a sus abogados”. 32 LPRC sec. 3114. Todo convenio en el que el empleado se obligue a pagar honorarios a su abogado en el contexto de reclamaciones contra sus patronos es nulo. 32 LPRC sec. 3116. Los honorarios así impuestos son la compensación única y exclusiva del abogado del empleado. *Berkan et al. v. Mead Johnson Nutrition*, 204 DPR 183 (2020). Además, para la concesión de esta suma, no se requiere la determinación previa de temeridad. *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215, 242 (1998).

El Tribunal Supremo razonó que la ley es clara y libre de ambigüedades al disponer de una cantidad mínima en concepto de honorarios de abogado. Por tanto, en los casos en que el Tribunal concluya que hubo un despido injustificado, el juzgador debe imponer una cantidad para honorarios de abogado que nunca será menor del quince por ciento (15%) del total de la compensación o cien dólares (\$100), la cual sea mayor. 29 LRPA sec. 185k(b). El Tribunal puede conceder una suma mayor a la expuesta, sin embargo, para hacerlo debe seguir los criterios adoptados por el Tribunal Supremo en *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc.*, 143 DPR 574 (1997), para determinar honorarios razonables. *Hernández Maldonado v. Taco Maker*, 181 DPR 281 (2011). En ese caso, el máximo foro judicial estableció que en casos de discrimen al amparo de la Ley Núm. 100, se estiman los honorarios de abogado en un veinticinco por ciento (25%). *Id.* en la pág. 583. Cuando el abogado estime que el esfuerzo realizado justifica una concesión mayor, debe tomarse en consideración: (a) las horas trabajadas y labor realizada, y (b) la tarifa que tradicionalmente se cobra por hora en este tipo de caso. *Id.* Además, el tribunal puede solicitar cualquier otra información pertinente que le asista al evaluar la razonabilidad de la cuantía solicitada en concepto de honorarios de abogado. *Id.* en la pág. 583, fn. 3.

Finalmente, “[l]os tribunales estamos obligados a conceder honorarios razonables y a compensar justamente al os abogados que defienden al trabajador en reclamaciones contra su patrono, de quienes hemos reconocido no pueden recibir honorarios y están en desventaja económica”. *Ortiz Valle v. Ricomini*, 2022 TSPR 131, en la pág. 1.

Por otro lado, el concepto de honorarios de abogado por temeridad consiste en una sanción o penalidad al litigante perdedor que procede de mala fe. Conforme la Regla 44 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, los honorarios de abogado proceden cuando cualquier parte o su abogado haya procedido con *temeridad* o *frivolidad*. La *frivolidad* consiste en aquella conducta que haga necesario un pleito que pudo haberse evitado, que lo

prolongue innecesariamente o requiera a la otra parte realizar gestiones innecesarias. *Torres Ortiz v. ELA*, 136 DPR 556 (1994). En tal caso, los tribunales están llamados a sancionar tal proceder mediante la imposición de una suma por honorarios de abogados. Esta sanción tiene el fin de disuadir la litigación frívola y compensar, en lo posible, los gastos que le ocasionó a la otra parte que no ha sido frívola. *González Ramos v. Pacheco Romero*, 209 DPR 138 (2022). Establece “una penalidad a un litigante perdedoso que, por su terquedad, obstinación, contumacia e insistencia en una actitud desprovista de fundamentos, obliga a la otra parte, innecesariamente, a asumir las molestias, gastos, trabajo e inconveniencias de un pleito”. *Torres Montalvo v. Gobernador ELA*, 194 DPR 760, 778 (2016). La determinación de temeridad descansa en la discreción de los tribunales, sin embargo, una vez determinada la existencia de temeridad, la condena de honorarios es imperativa.

Sin embargo, la imposición de honorarios no es una cuestión automática. El Tribunal Supremo ha reconocido múltiples ocasiones en la que no procede la imposición de honorarios al litigante perdedoso. Por ejemplo, no procede la sanción cuando se trata de controversias complejas y novedosas que no han sido resueltas, cuando se actúa conforme a una apreciación de derecho errónea para la cual no hay precedentes claros, o cuando hay discrepancia genuina en cuanto a quien favorece el derecho aplicable. *VS PR, LLC v. Drift-Wind, Inc.*, 207 DPR 253 (2021). La determinación de temeridad descansa en la discreción de los tribunales de instancia, sin embargo, una vez determinada la existencia de temeridad, la condena de honorarios es imperativa. Los tribunales apelativos solo alterarán dicha determinación cuando haya abuso de discreción del foro primario. *Meléndez Vega v. El Vocero de PR*, 189 DPR 123 (2013).

C.

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, prohíbe que los patronos tomen

represalias contra sus empleados cuando estos ofrezcan información o testimonio ante, entre otros, procedimientos internos o representantes en posición de autoridad. Esta ley establece lo siguiente:

Ningún patrono podrá *despedir*, amenazar o *discriminar* contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo *porque el empleado* ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial 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). (Énfasis suplido.)

Una vez presentada la acción civil, el empleado puede establecer su caso *prima facie* de represalias mediante prueba de que: (1) participó en una actividad protegida y (2) que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su contra. *Id.* sec. 194b(c). La ley contempla que actividades protegidas son aquellas en las que el empleado ofrece cualquier testimonio o información en cualquier foro bajo cualquier procedimiento. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 394-95 (2011). En cuanto al segundo requisito, el Tribunal Supremo ha adoptado el análisis dispuesto para casos según el Título VII de la Carta de Derechos de 1964. Por tanto, al amparo del Título VII, es esencial que el reclamante además demuestre que existe un nexo causal entre la conducta protegida y la acción disciplinaria o adversa del patrono. *SLG Rivera Carrasquillo v. A.A.A.* Véase, 42 U.S.C.A. sec. 2000e-3(a).

En cuanto a este requisito de relación causal, basta con la existencia de proximidad temporal entre ambos eventos para cumplir el requisito. *Feliciano Martes v. Sheraton*, *supra*, en la pág. 399. Sin embargo, en los casos en que no haya tal proximidad, el empleado puede demostrar: (1) que fue tratado de forma distinta a otros empleados; (2) que hubo un patrón de conducta antagónica en su contra; (3) que las razones para su despido están plagadas por incongruencias; o (4) cualquier evidencia que permita establecer el elemento del nexo causal. *Id.* en la pág. 400.

Aun cuando el empleado que presenta la acción de represalia logra establecer su causa *prima facie*, el patrono “deberá alegar y fundamentar una razón legítima y no discriminatoria para el despido”. 29 LPRA sec. 194b(c). Si el patrono logra fundamentar su razón, le corresponde al empleado reclamante “demostrar que la razón alegada por el patrono era un mero pretexto para el despido”. *Id.* La Ley Núm. 115 no protege de la implementación de acciones disciplinarias motivadas por la manera en que el trabajador ejecuta las funciones de su labor. *Rivera Figueroa v. Autoridad de Acueductos y Alcantarillados de Puerto Rico*, 177 DPR 345 (2009).

II.

Por tratarse de una consolidación de casos, pasamos a resolver los errores señalados por ambas partes en sus respectivos recursos de apelación.

Primero, por entender que los primeros dos errores señalados por BMS están íntimamente relacionados los discutiremos en conjunto. La empresa sostiene que el Tribunal de Primera Instancia erró al descartar ciertas determinaciones de hechos que validan la justificación del despido. Además, añade que erró el foro de instancia al concluir que la conducta de la querellante no alcanzó el grado de severidad que justifica el despido. La empresa sostiene, según surge del informe de investigación admitido en evidencia, lo siguiente: (1) que en una comunicación entre la querellante y Arizmendi se refirieron a una empleada como “lentita”,¹ y a dos empleados como “Tutancamen”;² (2) que dijo que una empleada estaba “más perdida que un juey bizco en una cueva oscura”;³ (2) que otro empleado estaba “loco, enfermo y apestoso”,⁴ y (3) que se refirió a otra empleada como “HP” abreviatura para “hija de puta”.⁵ Si bien es cierto que dichas expresiones se dieron en comunicaciones entre Sanabria y Arizmendi, lo correcto es

¹ Apéndice del Recurso de Apelación de BMS, en la pág. 832 (Conversación entre Sanabria y Arizmendi).

² *Id.* en la págs. 850 y 881 (Correos electrónicos de Arizmendi a Sanabria y Álvarez).

³ *Id.* en la pág. 904 (Conversación entre Sanabria y Arizmendi).

⁴ *Id.* en la pág. 944 (Conversación entre Arizmendi y Sanabria).

⁵ *Id.* en la pág. 953 (Correo electrónico de Sanabria a Arizmendi).

que las antes señaladas fueron declaraciones de Arizmendi. Por tanto, los enunciados señalados por BMS no son atribuibles a la querellante.

BMS señala que erró el Tribunal de Primera Instancia al no determinar que Sanabria dijo que María Quiles estaba “drinking water from a fire hose”.⁶ Dicha expresión no constituye una declaración vedada por las políticas de la empresa. Precisamente, dicha frase se utiliza para referirse a cuando una persona está abrumada por su carga de trabajo. Además, la empresa sostiene que, según el informe de investigación, Sanabria dijo que ciertas empleadas “están ca...”.⁷ Asimismo, BMS sostiene que no se incluyó la siguiente expresión: “no te preocupes, la cojo bajando”.⁸ Esta declaración fue la respuesta de Sanabria a Arizmendi cuando esta última se quejó de la actitud de una empleada. Estas expresiones, según explicaremos más adelante, aunque inapropiadas según los principios de la empresa, no alcanzan el nivel de agravio que justifica el despido. Razón por la cual, el Tribunal de Primera Instancia no incurrió en el primer error señalado.

Segundo, BMS alega que el Tribunal de Primera Instancia erró al no desestimar la reclamación de despido injustificado. A su parecer, la única conclusión lógica es que el despido estaba justificado. El foro de instancia determinó que aun cuando la conducta de Sanabria fue totalmente reprochable e inapropiada, no lo hizo directamente a estos y debido a que fue su primera ofensa había medidas menos drásticas que la destitución. Según previamente expuesto, no hay un mínimo de amonestaciones para que se justifique un despido, sin embargo, no se favorece cuando se da ante la primera infracción del empleado. En estas circunstancias, solo procede el despido cuando por su gravedad, ponga en riesgo la seguridad, el orden o funcionamiento de la empresa. En este caso, Sanabria nunca había sido objeto de investigación ni había sido amonestada en sus veintiocho (28) años de servicio a la empresa. BMS sostiene que no hay

⁶ *Id.* en la pág. 895 (Conversación entre Arizmendi y Sanabria).

⁷ *Id.* en la pág. 884 (Conversación entre Arizmendi y Sanabria).

⁸ *Id.* en la pág. 953 (Correo electrónico de Sanabria a Arizmendi).

lugar para aplicar esta doctrina debido a que no se trata de un solo acto aislado, sino que el comportamiento de Sanabria se dio en múltiples ocasiones. Además, que no fue hasta que se presentó la queja en su contra que la empresa investigó y se percató del comportamiento que había perpetrado la querellante.

La empresa no tiene razón. En *Ortiz Ortiz v. Medtronic*, el Tribunal Supremo evaluó la aplicación del despido frente al primer incumplimiento de un empleado a las políticas de su patrono. En este caso el empleado fue objeto de supervisión y había historial de desempeño deficiente. En el caso ante nos, no hubo quejas sobre la conducta perpetrada ni supervisión sobre su proceder. Aquí, la intervención fue consecuencia de las expresiones que hizo Sanabria durante un viaje a Florida. Dichas expresiones constituyen la primera infracción a las políticas de la empresa. Por lo cual, corresponde determinar si los actos de Sanabria justifican el despido ante su primera infracción. Después de estudiados los recursos presentados, así como los documentos anejados, no encontramos que los actos de Sanabria fueran de tal seriedad que tuvieran potencial de agravio a la seguridad, orden o eficiencia de la empresa. Particularmente puesto que dichas expresiones no se hicieron directamente, por lo cual las personas que pudieron verse afectadas nunca estuvieron en dicha posición. Según reconoció la testigo Veillon, la empresa tuvo a su disposición medidas disciplinarias menos lesivas. De hecho, el expediente ante nuestra consideración adolece de prueba que demuestre que las expresiones de Sanabria afectaron en medida alguna el funcionamiento de la empresa o el bienestar del entorno laboral.

Tercero, BMS señala que el Tribunal de Primera Instancia erró al imponer honorarios de abogado por temeridad, particularmente por que el tribunal reconoció el mal proceder de la querellante. Los honorarios por temeridad constituyen una sanción que impone el tribunal al litigante perdedor. Según previamente expuesto, la imposición de esta penalidad descansa enteramente en la sana discreción del Tribunal de Primera

Instancia. Por tanto, solo procede la intervención del foro revisor cuando haya abuso de discreción. El caso de autos no representa una controversia compleja o novedosa que no haya sido resuelta. Tampoco se actuó conforme una apreciación errónea del derecho. Sobre este particular hay precedentes que ilustran como opera el derecho aplicable. El Tribunal de Primera Instancia no incurrió en abuso de discreción, debido a que efectivamente el despido de la querellante fue injustificado y como tal este fue un litigio que se pudo haber evitado.

Habiendo atendido los errores apuntados por la empresa, atenderemos los señalamientos de la querellante. En primer lugar, la Sra. Sanabria sostiene que el Tribunal de Primera Instancia erró al desestimar su reclamo de represalias a pesar de que se estableció un caso *prima facie* y se descartaron las admisiones de la testigo Veillon. La supervisora de Sanabria, la Sra. Veillon, admitió que antes de despedir a la querellante no revisó el expediente de personal ni el informe sobre los hallazgos de la investigación realizada por la Lcda. Guzmán. Particularmente la querellante sostiene que en dos ocasiones participó de actividad protegida según la Ley Núm. 115, cuando se quejó del manejo de los recursos humanos bajo el nuevo modelo implementado en la empresa. Sin embargo, sostiene que a consecuencia de ello fue excluida de las llamadas de los directores de recursos humanos y a los dos meses fue despedida. No tiene razón, en este caso no se configuró un despido por represalias.

Para prevalecer en un caso de represalias, un empleado puede establecer *prima facie* que participó en una actividad protegida por la ley, que fue sancionado disciplinariamente por el patrono y que hay un nexo causal entre la conducta protegida y la acción adversa. En este caso Sanabria logró efectivamente demostrar su caso *prima facie*. Sin embargo, el análisis no termina aquí, puesto que el patrono tiene la oportunidad de fundamentar una razón legítima para el despido. En efecto, en este caso BMS logró demostrar que el despido no se debió a las quejas presentadas, sino que a las expresiones de Sanabria que dieron lugar a una

investigación y posterior acción disciplinaria. Independientemente de si la decisión de despido tuvo justa causa, el despido no se debió a las quejas presentadas por la querellante. La empresa logró demostrar que la exclusión de Sanabria de las reuniones telefónicas fue porque no era necesaria su presencia. Además, el hecho de que Veillon no hubiera revisado su expediente personal o el informe de investigación no significa que el despido fuera en represalias. Según concluyó el Tribunal de Primera Instancia, Veillon fue informada mediante una conferencia telefónica con James Beslity y Amy Lyons, sobre la investigación y que se recomendó la destitución. Recuérdese que el objetivo de la Ley Núm. 115 es proteger a los empleados que prestan testimonio o información ante algún foro o autoridad en la empresa. De esta forma, se promueve que los empleados participen de investigaciones o reporten anomalías en sus centros de empleo. Debido a que la empresa demostró que no hubo nexo causal entre la actividad protegida y la posterior destitución, sostenemos la determinación del Tribunal de Primera Instancia sobre este particular.

Por último, la querellante sostiene que el Tribunal de Primera Instancia erró al no conceder los honorarios legales correspondientes al querellante que prevalece en una acción al amparo de la *Ley Núm. 80*. Luego de un análisis sobre el derecho aplicable, coincidimos con la querellante en cuanto a que el TPI debió conceder honorarios de abogados a la luz de la *Ley Núm. 402 del 12 de mayo de 1950*. Según discutido, los abogados que representan querellantes están vedados de cobrar por sus servicios. Esta prohibición se fundamenta en que no se disminuya el valor del trabajo de los trabajadores para poder costear su representación legal. De esta manera, los honorarios de abogado correspondientes a la representación de los querellantes dependen de que prevalezcan en su reclamación y que se le imponga al patrono el pago de los servicios prestados. Nuestro ordenamiento jurídico, en particular la *Ley Núm. 80* dispone que el pago de honorarios de abogado nunca será menor del quince por ciento (15%) del total de la compensación o cien dólares (\$100),

la que fuere mayor. Por consiguiente, erró el Tribunal de Primera Instancia al dictar sentencia sin conceder el pago de honorarios de abogado al que tiene derecho la parte querellante.

III.

Por los fundamentos antes expuestos, confirmamos en parte y modificamos en parte la sentencia recurrida. Precisamente, confirmamos la sentencia en cuanto a: (1) que la determinación de que el despido fue injustificado; y, (2) que no se configuró un caso de represalias. Sin embargo, modificamos la sentencia para disponer el pago correspondiente del quince por ciento del total de la compensación para honorarios de abogado.

Notifíquese.

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

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