

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL I

DR. LUIS V. CLAS
FERNÁNDEZ

Peticionario

v.

METROHEALTH CARE
MANAGEMENT

Recurrido

KLCE202300354

Certiorari
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala
Superior de San
Juan

Caso Núm.:
SJ2019CV12806
(804)

Sobre: Despido
injustificado,
Procedimiento
Sumario Laboral

Panel integrado por su presidente, el Juez Sánchez Ramos, el Juez Rivera Torres y el Juez Salgado Schwarz.

Sánchez Ramos, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 22 de mayo de 2023.

En un caso laboral en el cual prevaleció el empleado, el Tribunal de Primera Instancia (“TPI”) denegó ordenar al patrono que pagase honorarios al abogado del empleado sobre la base de una tarifa por hora, limitándose, en vez, a ordenar el pago del 15% de la mesada. Según se explica en detalle a continuación, concluimos que erró el TPI, pues el récord, en particular la conducta litigiosa del patrono, justifica que se concedan honorarios sobre la base de una tarifa razonable por hora.

I.

La acción de referencia, por despido injustificado (la “Querella”), se presentó en diciembre de 2019 por el Dr. Luis V. Clas Fernández (el “Empleado”) contra Metro Health Care Management System, Inc. (el “Patrono”), bajo el procedimiento sumario dispuesto por la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, según enmendada, 32 LPR Sec. 3118 *et seq.* (“Ley 2”).

En la *Querella* el Empleado afirmó que trabajó para el Patrono un año y un mes, a partir del 11 de junio de 2018 hasta el 11 de

julio de 2019, cuando fue despedido sin justa causa. En vista de ello, solicitó la mesada correspondiente al tiempo trabajado, ascendente a \$48,562.00, de acuerdo con lo establecido en la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la Ley sobre Despidos Injustificados, 29 LPRA secs. 185a *et seq.* (“Ley 80”).

Oportunamente, el Patrono contestó la Querrela; sostuvo que el despido del Empleado estuvo justificado porque el Empleado había incurrido en conducta insubordinada, deshonesto e impropia.

Luego de que, en marzo de 2021, ambas partes solicitaran la resolución sumaria de la Querrela, en octubre de ese año, el TPI emitió una *Sentencia*, por la vía sumaria, a favor del Empleado. Por consiguiente, a tenor con lo dispuesto en la Ley 80, le impuso al Patrono el pago de \$49,000.00 por concepto de mesada; una cantidad de honorarios de abogado equivalente al 15% de la mesada, más el interés legal a razón de 4.25%.

El Empleado entonces interpuso un *Memorial de Costas*. Esencialmente, reclamó el pago de la transcripción de una deposición. Mediante una *Orden* emitida en igual fecha, el TPI denegó la solicitud de costas. Inconforme con dicho resultado, el Empleado presentó un recurso de *certiorari* ante este Tribunal (KLCE202101235). Mediante una *Sentencia* emitida el 30 de noviembre de 2021, otro panel de este Tribunal expidió el auto de *certiorari* y revocó la determinación recurrida. Se le ordenó al TPI evaluar la solicitud de costas bajo los criterios de la Regla 44.1 de las de Procedimiento Civil, 32 LPA Ap. V, R. 44.1.

Mientras tanto, el Empleado presentó ante el TPI un *Memorando de Honorarios de Abogado* mediante el cual solicitó que se condenase al Patrono a pagar una cuantía mayor de honorarios de abogado. La consideración del referido *Memorando* quedó en suspenso, toda vez que el Patrono apeló la sentencia en su contra

(KLAN202100818). Mediante una *Sentencia* dictada el 31 de marzo de 2022, otro panel de este Tribunal confirmó la sentencia apelada. No conteste con dicha determinación, el Patrono interpuso un recurso ante el Tribunal Supremo (AC-2022-0045), que fue acogido como un *certiorari* y denegado.

Devuelto el caso al TPI, el 26 de enero de 2023, el Empleado instó un *Primer Memorial de Honorarios de Abogado Adicionales* mediante el cual añadió las horas dedicadas al trámite apelativo del caso y reiteró su solicitud de honorarios de abogado adicionales a los concedidos por el TPI.

El 7 de febrero, el Patrono se opuso mediante una *Oposición a “Memorial De Honorarios de Abogados” y “Primer Memorial de Honorarios de Abogados Adicionales Re: Defensa de Recursos Apelativos del Patrono Ante el Tribunal de Apelaciones y el Tribunal Supremo Cuestionando la Sentencia de Esta Sala”*. El Patrono arguyó que, en este caso, no se justificaban honorarios mayores al 15% de la mesada, toda vez que se trataba de un caso sencillo de despido injustificado, sin controversias noveles o complejas o un descubrimiento de prueba prolongado.

Mediante una Resolución notificada el 31 de marzo, el TPI denegó aumentar los honorarios concedidos al abogado del Empleado. El TPI razonó que el caso era uno “clásico de una sola causa de acción sobre despido injustificado y un remedio exclusivo, como lo es el computo de la mesada”. Añadió que no se dilucidó una “controversia novel”, ni se atendieron “causas de acción adicionales”. El TPI también estimó que no hubo una defensa hostil por parte del Patrono, ni un descubrimiento de prueba extenso o complicado.¹

¹ Véase, *Resolución Sobre Honorarios de Abogado*, Apéndice 22 del recurso, págs. 260-261.

En desacuerdo, el 4 de abril, el Empleado presentó el recurso que nos ocupa; formula los siguientes señalamientos de error:

A. Erró el TPI al denegar el Memorial de Honorarios de Abogados.

B. Erró el TPI al adjudicar que no hubo una defensa hostil de parte del patrono.

C. Erró el TPI al considerar que la no presencia de una defensa hostil implica la denegación del Memorial de Honorarios de Abogados.

D. Erró el TPI al considerar que no procede la solicitud de honorarios de abogados más allá del 15% de la mesada por alegadamente tratarse de un caso sencillo.

E. Erró el TPI al no compensar al abogado del querellante a base del esfuerzo real que realizó en este caso.

F. Erró el TPI al descartar evidencia y argumentos del Memorial de Honorarios de Abogados.

Le ordenamos al Patrono que mostrase causa por la cual no debíamos expedir el auto solicitado y revocar la determinación recurrida. El Patrono compareció y reprodujo lo planteado por este ante el TPI. En esencia, insistió en que no hubo una “defensa hostil” de su parte. Resolvemos.

II.

El auto de *certiorari* constituye un vehículo procesal discrecional que permite a un tribunal de mayor jerarquía revisar las determinaciones de un tribunal inferior. *Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC*, 194 DPR 723, 728 (2016); *IG Builders, et al v. BBVAPR*, 185 DPR 307, 337-338 (2012), *Pueblo v. Díaz de León*, 176 DPR 913, 917 (2009). Contrario al recurso de apelación, el tribunal revisor tiene discreción para decidir si expide o no el *certiorari*. Ahora, la discreción no es irrestricta y debe ejercerse de forma razonable, procurando siempre una solución justa. *Medina Nazario*, 194 DPR en la pág. 729; *IG Builders*, 185 DPR a la pág. 338; *Pueblo v. Rivera Santiago*, 176 DPR 559, 580 (2009).

La Regla 52.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 52.1, indica las resoluciones u órdenes interlocutorias susceptibles de

revisión por el Tribunal de Apelaciones mediante *certiorari*. Ahora bien, la citada regla no se extiende a las resoluciones post-sentencia. Ello porque estas determinaciones no pueden ser revisadas en apelación, pues no habrá sentencia posterior que se pueda apelar. *G Builders*, 185 DPR a la pág. 339.

Por tanto, en este caso, al solicitarse la revisión de una determinación post-sentencia, la Regla 52.1, *supra*, no restringe nuestra autoridad para expedir el auto solicitado. Adviértase que el asunto traído ante nuestra consideración no es susceptible de revisión posterior en el contexto de la apelación de una sentencia.

Así pues, al evaluar la procedencia de la expedición de un auto de *certiorari* post-sentencia debemos recurrir a la Regla 40 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 40. La precitada regla establece los criterios que se deben examinar al determinar si expedimos un auto de *certiorari*:

(A) Si el remedio y la disposición de la decisión recurrida, a diferencia de sus fundamentos, son contrarios a derecho.

(B) Si la situación de hechos planteada es la más indicada para el análisis del problema.

(C) Si ha mediado prejuicio, parcialidad o error craso y manifiesto en la apreciación de la prueba por el Tribunal de Primera Instancia.

(D) Si el asunto planteado exige consideración más detenida a la luz de los autos originales, los cuales deberán ser elevados, o de alegatos más elaborados.

(E) Si la etapa del procedimiento en que se presenta el caso es la más propicia para su consideración.

(F) Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa no causan un fraccionamiento indebido del pleito y una dilación indeseable en la solución final del litigio.

(G) Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa evita un fracaso de la justicia.

III.

La Ley 2 se estableció con el propósito de crear un procedimiento sumario que facilite el que obreros y empleados

sostengan reclamaciones, de índole laboral, contra sus patronos. *Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC*, 194 DPR 723, 731-732 (2016); *León v. Rest. El Tropical*, 154 DPR 249, 253, (2001). La esencia del trámite sumario de esta ley es remediar la disparidad económica existente entre las partes, al instarse este tipo de reclamación. *Rivera v. Insular Wire Products Corp.*, 140 DPR 912, 922 (1996). De esta forma, se ha reconocido que la esencia y médula del trámite sobre reclamaciones salariales consagrado en la Ley 2 “constituye el procesamiento sumario y su rápida disposición.” *Díaz v. Hotel Miramar Corp.*, 103 DPR 314, 316 (1975); *Srio. del Trabajo v. J.C. Penney Co., Inc.*, 119 DPR 660, 665 (1987).

Por su parte, la Ley 80, *ante*, provee un remedio para empleados, contratados por tiempo indeterminado, que sean despedidos sin justa causa. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92, 107 (2011); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 375 (2001). Estos podrán reclamar a su patrono, además del sueldo devengado, una indemnización que será calculada usando la fórmula dispuesta en la referida ley. 29 LPRA sec. 185a. Sin embargo, un patrono puede despedir a su empleado, sin sanción alguna, si este demuestra la existencia de una justa causa para ello. *Romero et als. v. Cabrer Roig et als.*, 191 DPR 643, 651 (2014). El Artículo 2 de la Ley 80, 29 LPRA sec. 185b, enumera, de modo no taxativo, aquellas circunstancias que constituyen justa causa para el despido.

La Ley 80 presupone que hubo un despido. Así, el empleado tiene que demostrar que cumple con los requisitos de la causa de acción: que fue empleado de un comercio, industria u otro negocio; que su contrato era por tiempo indeterminado; que recibía remuneración por su trabajo; y que fue despedido de su puesto. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 907 (2011). Por su parte, el patrono deberá probar mediante preponderancia de

la prueba que el despido estuvo basado en justa causa. *Íd.*, a las págs. 906-907.

Por otro lado, el Art. 11(b) de la Ley 80, 29 LPRA sec. 185(k), establece que se concederá una cantidad por concepto de honorarios de abogado que no será menor del quince por ciento del total de la compensación o cien dólares (\$100), la que fuere mayor. Sin embargo, esta cuantía contemplada por ley constituye un mínimo, por lo cual el juzgador tiene discreción para conceder una cuantía mayor. *Hernández Maldonado v. Taco Maker*, 181 DPR 281, 295-296 (2011).

Así pues, la norma es que, en casos de Ley 80, cuando proceda conceder honorarios más altos de los contemplados por ley, el tribunal debe recurrir a los criterios establecidos en *López Vicil v. ITT Intermedia*, 143 DPR 574, 583-584 (1997). El TPI tendrá discreción para aceptar o modificar la suma de honorarios de abogados reclamada y deberá consignar por escrito sus razones para conceder una suma mayor. *Hernández Maldonado*, 181 DPR a la pág. 298; *López Vicil*, 143 DPR a la pág. 584. Los tribunales apelativos no debemos intervenir con esta determinación, “excepto en casos de abuso de discreción”. *Ortiz Del Valle v. Panadería Ricomini*, 2022 TSPR 131, 210 DPR ____ (2022) a la pág. 10.

Recientemente, bajo el contexto de la Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada, 29 LPRA sec. 146 *et seq.*, en *Ortiz Valle v. Panadería Ricomini*, 2022 TSPR 131, 210 DPR ____ (2022), se insistió en que los tribunales deben imponerle al patrono perdidoso una suma razonable en concepto de honorarios de abogado. Ello con la finalidad de nivelar la desventaja económica entre el trabajador y el patrono en las reclamaciones laborales, particularmente ante el hecho de que los abogados de los empleados están impedidos por ley de cobrarle a sus clientes por sus servicios.

En efecto, en las acciones de índole laboral, los honorarios impuestos al patrono representan la compensación única y exclusiva del abogado del trabajador, pues no se permite que los empleados paguen dichos honorarios. En *Lopez Vicil*, 143 DPR a las págs. 577 y 583, se enfatizó que se requiere una compensación justa para los abogados de los trabajadores para que estos vindiquen sus derechos y cuenten con una representación adecuada.

Cónsono con ello, el abogado podrá solicitar al tribunal cobrar una tarifa sobre la base de las horas trabajadas. Ello cuando: (1) el esfuerzo realizado, (2) el impacto o resultado excepcional del caso, o (3) haber enfrentado una defensa hostil, justifiquen recibir una cuantía mayor en concepto de honorarios. *Ortiz Del Valle*, 2022 TSPR 131, a la pág. 9; *Hernández Maldonado*, 181 DPR a la pág. 298; *Lopez Vicil*, 143 DPR a la pág. 583.

En tales casos, el abogado deberá presentar un memorando juramentado en el que detalle las horas trabajadas y la tarifa que habrá de cobrar por hora. *Hernández Maldonado*, 181 DPR a la pág. 298, citando a *López Vicil*, 143 DPR a la pág. 583. En el memorando, el abogado debe considerar las horas trabajadas y la labor realizada, más la tarifa que cobra por hora para este tipo de caso. *Lopez Vicil*, *supra*. En cuanto a las horas trabajadas, se deberá desglosar el tiempo invertido en el caso y especificar las tareas realizadas. Se incluirá el trabajo realizado en revisiones y apelaciones, y en procedimientos administrativos, de ser ese el caso. *Íd.*, citando a *Parker v. Califano*, 561 F. 2d. 320 (D.C. Cir. 1977). Asimismo, el abogado deberá justificar la tarifa por hora, ello mediante alusiones “a su experiencia, preparación y a cuánto se cobra tradicionalmente en ese tipo de casos. Podrá someter declaraciones juradas de otros abogados en las cuales éstos indiquen sus tarifas”. *Íd.*

Por su parte, en el cálculo de horas trabajadas, le corresponde al TPI eliminar las horas repetidas o excesivas. *Íd.*, a la pág. 584

(cita en el original omitida). Para ello, deberá “utilizar su propia experiencia y pericia en decidir cuánto tiempo, dedicado a determinada tarea, es realmente razonable”. *Íd.* (cita en el original omitida). También debe considerar que, de ordinario, los aspectos de “la novedad y dificultad de las controversias” exigen mayor esfuerzo y dedicación por parte de los abogados, razón por la cual, se verán reflejados en el número de horas trabajadas. *Íd.* De igual modo, si los demandados recurren a una “defensa hostil”, de resultar perdidosos, verán el resultado de esa estrategia de litigación en el número de horas reclamadas por los abogados de la parte demandante. *Íd.*, citando a *Lipsett v. Banco*, 975 F.2d 934, 939-941 (1er. Cir. 1992). En *Lipsett v. Blanco*, *supra*, los codemandados perdedores objetaron que los honorarios concedidos excedieran la indemnización concedida a la cliente. El Tribunal de Apelaciones de los E.U. para el Primer Circuito resolvió que el caso fue “amargamente disputado” y que los codemandados articularon una “defensa de Stalingrado” en la cual resistieron a la demandante en cada oportunidad y la forzaron a lograr “su victoria duramente ganada de roca en roca y de árbol en árbol”.² *Íd.*, a la pág. 939. El tribunal resaltó que el ejercicio del derecho de una parte de litigar agresivamente puede tener la consecuencia legítima de aumentar la cuantía de honorarios de abogado cuando dicha parte no prevalece.³

IV.

Concluimos que erró el TPI al negarse a imponerle al patrono el pago de honorarios al abogado del Empleado sobre la base de una

² “This case was bitterly disputed. Appellants mounted a Stalingrad defense, resisting Lipsett at every turn and forcing her to win her hard-earned victory from rock to rock and from tree to tree”.

³ While this hard-nosed approach to litigation may be viewed as effective trench warfare, it must be pointed out that such tactics have a significant downside. The defendants suffer the adverse effects of that downside here. There is a corollary to the duty to defend to the utmost—the duty to take care to resolve litigation on terms that are, overall, the most favorable to a lawyer's client. Although tension exists between the two duties, they apply concurrently. When attorneys blindly pursue the former, their chosen course of action may sometimes prove to be at the expense of the latter. *Íd.*, a la pág. 941.

tarifa razonable por hora. En este caso, ello se justifica ante la combinación del esfuerzo realizado, evidenciado por el tiempo desplegado y la naturaleza de las gestiones realizadas por el abogado del Empleado, en conjunto con la defensa hostil presentada por el Patrono. Veamos.

El Patrono se opuso y combatió todas y cada una de las solicitudes del Empleado. Aparte de sostener que hubo justa causa para el despido, el Patrono apeló la sentencia adversa y, luego, elevó el asunto ante el Tribunal Supremo. Cuando ese foro declinó intervenir, el Patrono solicitó reconsideración dos veces. El Patrono también se opuso a la solicitud del Empleado de recobrar aproximadamente \$300 en costas y, cuando no prevaleció ante este Tribunal, elevó el asunto ante el Tribunal Supremo. Más importante aún, luego de que la sentencia fuese final y firme, el Patrono no pagó la misma sino hasta luego de que el Empleado hubiese tenido que solicitar el auxilio del TPI al respecto. En general, se trata de un caso agresivamente litigado por el Patrono, y el cual consta, hasta el momento, de más de ochenta (80) entradas en el Sistema Unificado de Manejo y Administración de Casos (SUMAC).

En cuanto a las horas trabajadas, el abogado del Empleado adecuadamente detalló las mismas, junto a las labores realizadas⁴. Subsecuentemente, se sometió al TPI el trabajo realizado a nivel apelativo. Resaltamos que, sobre la base de la compensación otorgada por el TPI, resultan ridículamente bajos los honorarios del abogado del Empleado. En efecto, en este caso, la concesión del 15% de la mesada equivaldría a una tarifa de \$53.65 por hora. Nuestra conclusión se fortalece al considerar los más de treinta (30)

⁴ Es inmeritoria la única impugnación que el Patrono hace a las horas informadas. El hecho de que, en su deposición, el Empleado indicara que no se había reunido con su abogado en preparación para la misma, no nos obliga a eliminar las horas que el abogado indicó que estuvo reunido con su cliente en anticipación a dicha deposición. La contestación del Empleado puede responder a que no recordaba el propósito de la reunión, a que no entendió adecuadamente la pregunta, o a que no comprendió totalmente el propósito de la reunión con su abogado.

años de experiencia del representante legal del Empleado, su pericia, y el carácter contencioso del pleito de referencia.

Aunque el abogado del Empleado solicitó al TPI que le reconociera una tarifa de \$325 por hora, y aunque otro panel de este Tribunal le reconoció esa tarifa en otro caso (KLAN20220087)⁵, en este caso particular consideramos razonable una tarifa de \$200 por hora. Ello porque, contrario al caso del panel hermano, aquí los asuntos litigiosos eran más sencillos en términos del derecho aplicable⁶.

V.

Por los fundamentos que anteceden, se expide el auto de *certiorari* solicitado y se revoca el dictamen recurrido. Se devuelve el caso al TPI para la continuación de los procedimientos de conformidad con lo aquí resuelto y expuesto.

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

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

⁵ Aunque una Sentencia o Resolución de otro Panel de este Tribunal no sea vinculante, tiene un carácter persuasivo. Regla 11(D) del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 11(D).

⁶ No consideramos persuasivo el análisis empleado por otro panel de este Tribunal en el caso citado por el Patrono – *Rivera Concepción v. Mens Fashion Corp.*, KLCE201500397.