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

PEDRO GARCÍA DE LA CRUZ Apelante v. PROFESSIONAL EQUIPMENT CORP.; MANUEL OJEDA Apelado	KLAN201600950 KLAN201600951	*Apelación* procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan Civil núm.: K PE2011-3214 (906) Sobre: Represalia; Despido Injustificado; Procedimiento Sumario
PEDRO GARCÍA DE LA CRUZ Apelado v. PROFESSIONAL EQUIPMENT CORP.; MANUEL OJEDA Apelante		

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

Sánchez Ramos, Juez Ponente

SENTENCIA

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

Luego de un juicio en su fondo, un empleado prevaleció en una acción laboral, habiéndose concluido que el patrono lo despidió (i) injustificadamente y (ii) en represalia por haberse reportado al Fondo. Según explicaremos en detalle a continuación, modificamos la sentencia apelada, pues aunque se demostró que el despido no estuvo justificado, fue claramente errónea la determinación de que el mismo obedeció a una represalia; a su vez, concluimos que el patrono incumplió con su obligación de reservarle el puesto al empleado al éste regresar del Fondo.

I.

El señor Pedro García De la Cruz (el "Querellante" o el "Empleado") trabajó en Professional Equipment Corp. (el "Patrono") desde marzo de 2008, como jefe y supervisor del taller de servicio, reparaciones y mantenimiento de la compañía. En noviembre de 2010, el Querellante sufrió un accidente en el área de trabajo, por lo que se reportó al Fondo del Seguro del Estado (el "Fondo" o "FSE") el 22 de noviembre de 2010. El accidente consistió en que el motor de un equipo le cayó en la mano, sufriendo el Querellante una amputación traumática de un segmento de un dedo de la mano derecha. Este fue atendido en el hospital y se requirió cirugía para poder adherirle el dedo nuevamente.[1]

Por tal motivo, el Sr. García fue puesto en descanso hasta el 31 de marzo de 2011 por el Fondo, día en que fue dado de alta parcial para que continuara recibiendo tratamiento mientras trabajaba (CT).[2] El Empleado solicitó y se reintegró a trabajar ese mismo día. Luego, el 27 de junio de 2011, el Fondo dio de alta definitiva al Querellante.

El 22 de julio de 2011, el Empleado fue despedido por el Patrono por alegada conducta insubordinada, amenazante y desafiante contra el presidente de la compañía, el señor Manuel Ojeda (el "Sr. Ojeda" o el "Presidente")

El 18 de agosto de 2011, el Empleado presentó en el Tribunal de Primera Instancia ("TPI"), una querella contra el Patrono y el Sr. Ojeda, en su carácter personal (en conjunto, los "Querellados"), al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de

---

[1] *Véase* el acápite número 5 y 6 de las determinaciones de hecho de la Sentencia Enmendada en el apéndice número 195 del Querellante.

[2] Según la Sección 4 del Reglamento sobre derechos de Obreros y Empleados del FSE, Reglamento número 3966, de 9 de agosto de 1989, sobre "Definiciones", "CT" se define como sigue: "Q- TRATAMIENTO MIENTRAS TRABAJA (CT): cuando el programa terapéutico trazado a un paciente se efectúa mientras este sigue trabajando, ya que está hábil para hacerlo según el cuadro clínico diagnosticado por el médico".

1976, según enmendada ("Ley 80"),[3] y la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991 ("Ley 115")[4], bajo el procedimiento sumario provisto en la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, según enmendada[5]. Alegó que su despido fue poco después de la fecha en la que fue dado de alta definitiva por el Fondo, y que el despido fue sin justa causa y en represalia por este haberse reportado al Fondo, una actividad protegida por la Ley 115, *supra.*

En la Querella, el Empleado alegó que, mientras estaba en descanso por el Fondo, fue llamado a realizar unos trabajos para los Querellados, a lo que el Empleado se negó. Indicó que el Sr. Ojeda realizó comentarios a los efectos de que despediría al Empleado. Además, alegó que, al momento de reintegrarse a trabajar, había otro empleado en su antiguo puesto y que el Patrono no lo reincorporó al mismo. Sostuvo que, en vez, el Patrono le asignó tareas de mecánico y le bajó su salario de $600.00 dólares a $450.00 dólares semanales. También, alegó que el Patrono comenzó a llamarle la atención constantemente de forma injustificada y a cobrarle cantidades relacionadas al plan médico que mantenía con la compañía, a pesar de que, según alega, el acuerdo de empleo era que el Patrono aportaba el cien porciento (100%) del costo del plan médico.

Por lo tanto, reclamó el pago de la mesada que dispone la Ley 80, *supra*, y, además, conforme a la Ley 115, reclamó la cantidad de $75,000.00 por concepto de los daños sufridos y angustias mentales, la reinstalación a su antiguo puesto y los salarios dejados de percibir hasta el momento de la reinstalación. De no ser posible la reinstalación, reclamó la suma de $200,000.00 por concepto de ingresos dejado de percibir.

---

[3] 29 LPRA sec. 185a *et seq.*, conocida como Ley de Despido Injustificado.
[4] 29 LPRA sec. 194a *et seq.*, conocida como Ley de Acción por Represalia del Patrono.
[5] Mejor conocida como Ley Sumaria de Reclamaciones Laborales, 32 LPRA sec. 3101 et. seq.

El 14 de febrero de 2012, el Empleado enmendó la Querella y añadió una reclamación por un alegado incumplimiento de contrato. En síntesis, indicó que el acuerdo de empleo con el Patrono incluyó el pago de un bono de Navidad por la suma de $3,800.00 anuales y una aportación del 100% para el plan médico del Querellante. Sin embargo, alegó que el Patrono le comenzó a descontar el 50% del costo del plan médico luego de regresar a trabajar y que nunca le pagó el bono acordado, por lo que reclamó el pago de $12,350.00 por concepto del bono no pagado y $638.00 por la retención indebida de su salario.

Oportunamente, los Querellados contestaron la Querella y su posterior enmienda. Alegaron que al Empleado no se le bajó de puesto sino que, al momento de reintegrarse[6], el Empleado manifestó, en presencia de varios empleados y del Sr. Ojeda, "que él no haría funciones de supervisor de taller" y que "no quería responsabilidades de ninguna clase que no fueran las de mecánico". Por tal razón, se le ajustó el salario al de un mecánico, en la escala más alta. En cuanto al plan médico, aceptaron que la política de la Compañía era que esta pagaba el 100% del mismo. Sin embargo, indicaron que desde marzo de 2010, por razones económicas, la política de la compañía había cambiado y que, desde ese momento, solo iban a aportar el 50% del plan médico a sus empleados. Según indicaron, esta nueva política fue circulada en varias ocasiones a todo el personal administrativo y gerencial, incluyendo al Querellante.

Alegaron, además, que, de buena fe, continuaron aportando el 100% del plan médico al Querellante durante el tiempo que este estuvo en descanso por el Fondo y que, trascurridos aproximadamente dos meses de su reinstalación, el Sr. Ojeda se reunió con el Empleado para acordar la forma en que este le iba a

[6] El 31 de marzo de 2011.

reembolsar el dinero pagado por la Compañía en exceso de su responsabilidad. Conforme los hechos expuestos en la contestación, en dicha reunión, el Empleado "desafió" al Sr. Ojeda, al decirle en varias ocasiones "usted no es hombre"; "bóteme" mientras le "gesticulaba con los brazos en tono amenazante y desafiante"[7]. Por ello, alegaron que el despido fue justificado, pues se debió a los actos de insubordinación y amenazas graves, y no como represalia o discrimen por la gestión realizada por el Empleado ante el Fondo.

En cuanto a las reclamaciones contra el Sr. Ojeda, en su carácter personal, los Querellados plantearon que las mismas son improcedentes ya que este no es el patrono del Querellante, conforme los referidos estatutos legales. Por otro lado, los Querellados negaron la obligación de pagarle al Empleado un bono de navidad no menor de $3,800.00. Además, negaron haber incurrido en actuaciones discriminatorias, ilegales o culposas.

Luego de varios incidentes procesales, mediante orden dictada el 14 de febrero de 2014, el caso fue convertido a uno ordinario. El TPI celebró el juicio en abril 2014. La prueba testifical del Querellante consistió en su testimonio y el del Sr. Miguel Núñez Melo (Sr. Núñez), quien laboró como contador en la compañía querellada hasta abril de 2011. Como prueba documental, el Querellante presentó un "borrador" del alegado contrato que las partes suponían firmar, el cual contenía parte de los alegados acuerdos de empleo. Por su parte, los Querellados presentaron como testigo al Sr. Ojeda, el Sr. José Seballo García ("Sr. Seballo") y el Sr. Daniel Ortiz Dorta ("Sr. Ortiz"), ambos, empleados del Patrono. Como prueba documental, presentaron, entre otros documentos, los 3 comunicados relacionados con la

[7] *Véase,* acápite 3 de la contestación a la Querella enmendada, en la pág. 22 del apéndice del Querellante.

aportación patronal del plan médico y los "payroll journals". También, una carta dirigida al Querellante sobre su reintegración al empleo y el comunicado emitido por el Sr. Ojeda, sobre la decisión de prescindir de los servicios del Querellante, acompañada de una factura por concepto de pagos hechos por el Patrono al plan médico del Empleado.

Mediante sentencia notificada el 25 de febrero de 2015, el TPI concedió todas las reclamaciones aducidas en la Querella contra el Patrono. Nada dispuso en cuanto a las reclamaciones contra el Sr. Ojeda en su carácter personal. Inconforme con dicha determinación, el Patrono, en mayo de 2015, compareció ante este Tribunal, mediante recurso de "apelación" en el caso KLAN201500744. Mediante Resolución notificada el 30 de noviembre de 2015, este Tribunal desestimó el recurso por falta de jurisdicción y lo devolvió al foro primario para que dispusiera de la reclamación pendiente de adjudicación en contra del Sr. Ojeda, en su carácter personal. De conformidad con ello, mediante sentencia enmendada (la "Sentencia"), notificada el 16 de mayo de 2016, el TPI desestimó con perjuicio la acción contra el Sr. Ojeda en su carácter personal y concedió todas las reclamaciones contenidas en la Querella contra el Patrono. El TPI formuló las siguientes determinaciones de hechos:

1. García trabajó para la parte querellada desde marzo de 2008 hasta el 22 de julio de 2011, fecha que fue despedido. Previamente había trabajado para la querellada, desde el año 2002 hasta el 26 de enero de 2006, fecha en que renunció.

2. En marzo de 2008, la parte querellada contrató a García para que este fuera el jefe del taller de mecánica de la querellada. El acuerdo de empleo consistió en que la querellada le pagaría a García un salario de $600.00 semanales; un bono de navidad de $3,800.00; 100% de plan médico; 15 días de vacaciones anuales; 12 días por enfermedad y un celular pagado por la querellada.

3. La querellada nunca le pagó los $3,800.00 de bono acordados y le redujo de salario el 50% del pago de plan médico desde mayo 2010 hasta la fecha del despido.

4. El 22 de noviembre de 2010, García sufrió un accidente

del trabajo mientras trabajaba para la parte querellada. En esa misma fecha se reportó al FSE.

5. El accidente consistió en que un motor de un equipo le cayó en la mano a García. En consecuencia, este sufrió una amputación traumática de un segmento de un dedo de la mano derecha.

6. Luego de una cirugía llevada a cabo en un hospital, a García le fue adherido el segmento de dedo nuevamente.

7. García fue puesto en descanso por el FSE hasta el 31 de marzo de 2011, cuando el FSE dio a García de alta en tratamiento mientras trabajaba (CT).

8. Tan pronto García se reportó a trabajar el 31 de marzo de 2011, Ojeda lo descendió de puesto a mecánico y le bajó el salario a $450.00 semanales. En su puesto de jefe de talle ya había nombrado a otro empleado.

9. El despido de García surgió unos días después de que este fuera dado de alta definitiva el 27 de junio de 2011.

El TPI concluyó que el descenso de puesto y salario, y el posterior despido, respondieron a que el Querellante se reportó al Fondo, una actividad protegida bajo la Ley 115, por lo que el Patrono incurrió en una actuación proscrita, consistente en un despido injustificado. Además, concluyó que la omisión del Patrono de pagar el bono acordado constituye una violación a la Ley Núm. 148 del 30 de junio de 1969, según enmendada, conocida como la Ley de Bono de Navidad ("Ley 148").

Por todo lo anterior, el TPI concedió la siguiente indemnización en cuanto a la reclamación bajo la Ley 115, por ser este el remedio exclusivo más beneficioso para el Querellante: $50,000.00 por daños sufridos y angustias mentales, más una cantidad igual en concepto de penalidad, lo que equivale a $100,000.00; $2,100.00 como diferencial de sueldo por la reducción en salario por motivo del descenso de puesto; $100,800.00 por salario dejado de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha de la sentencia, más una cantidad igual en concepto de penalidad, lo que equivale a $201,600.00; y $20,160 en honorarios de abogados (20% del total otorgado). Además, ordenó a los Querellados a restituir al Querellante en su puesto de

jefe de taller.

Por otra parte, el TPI ordenó a la compañía querellada a pagar la suma de $11,400.00 en concepto de bonos adeudados, más una suma igual en concepto de penalidad conforme el Art. 2 de la Ley 148, *supra,* para un total de $22,800.00. Además, ordenó el pago por la suma de $638.00 en concepto de deducciones a su salario relacionadas con el plan médico.

Ambas partes solicitaron al TPI la reconsideración parcial de la sentencia enmendada así como determinaciones de hechos adicionales y conclusiones de derecho, pero las mismas fueron denegadas mediante Resolución notificada el 9 de junio de 2016.

Inconforme, el Patrono presentó uno de los recursos de referencia y formuló los siguientes señalamientos de error:

> ERRÓ DE MANERA MANIFIESTA EL HONORABLE TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL DETERMINAR QUE EL DEMANDANTE-APELADO FUE OBJETO DE REPRESALIAS A TENOR CON LA LEY NÚM. 115 […] FUNDAMENTÁNDOSE EN CONCLUSIONES DE DERECHO QUE CONTRADICEN LAS ESCUETAS DETERMINACIONES DE HECHOS CONTENIDAS EN LA SENTENCIA Y QUE NO CORRESPONDEN A LA TOTALIDAD DE LA PRUEBA DESFILADA.
>
> ERRÓ DE MANERA MANIFIESTA […] AL DETERMINAR QUE EL DEMANDANTE-APELADO SUFRIÓ DAÑOS Y ANGUSTIAS MENTALES. A PESAR DE QUE EL DEMANDANTE-APELADO NO PRESENTÓ EN LA VISTA EN SU FONDO PRUEBA ALGUNA QUE JUSTIFIQUE LA COMPENSACIÓN OTORGADA EN LA SENTENCIA.
>
> ERRÓ DE MANERA MANIFIESTA […] AL DETERMINAR QUE LA PARTE DEMANDADA-APELANTE VIOLÓ LAS DISPOSICIONES DE LA LEY 148 […] EN CUANTO AL PAGO DE BONO DE NAVIDAD Y AL IMPONER PENALIDAD AL RESPECTO, CUANDO DE LA EVIDENCIA DESFILADA SURGE QUE EL DEMANDANTE-APELADO RECIBIÓ EL BONO DE NAVIDAD QUE LA LEY DISPONE.

Por su parte, el Empleado presentó también un escrito de apelación, mediante el cual formuló el siguiente señalamiento de error:

> COMETIÓ GRAVE ERROR DE DERECHO EL TPI AL DETERMINAR QUE OJEDA NO RESPONDE EN CARÁCTER INDIVIDUAL BAJO LA LEY 115.

El 22 de agosto de 2016, emitimos una Resolución en la que

consolidamos ambos recursos. Habiendo examinado el expediente de autos, incluyendo la transcripción de la prueba que desfiló en el juicio, y contando con los alegatos de las partes, resolvemos.

II.

A. Ley Núm. 80

La Ley 80, conocida como la Ley de Indemnización por Despido Injustificado, *supra*, 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). Éstos podrán reclamar a su patrono, además del sueldo devengado, una indemnización que será calculada usando la fórmula dispuesta en la Ley. 29 LPRA sec. 185a. El propósito de dicha indemnización, conocida comúnmente como la mesada, es proveer una ayuda económica al empleado despedido, para que pueda cubrir sus necesidades básicas durante la etapa de búsqueda de un nuevo empleo. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp*, *supra.*

Es norma conocida que la legislación laboral debe interpretarse liberalmente a favor del empleado y la exclusión de un empleado de los beneficios de la misma debe constar expresamente en el texto de la Ley. *Romero et als. v. Cabrer Roig et als.*, 191 DPR 643 (2014). Así pues, la Ley 80 aplica a: (i) todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo; (ii) que trabaje mediante remuneración de alguna clase; (iii) contratado sin tiempo determinado; (iv) y que haya sido despedido de su cargo sin justa causa. 29 LPRA sec. 185a; *Romero et als. v. Cabrer Roig et als.*, *supra*.

Por otro lado, la Ley 80 establece una presunción de que el despido fue injustificado, por lo cual recaerá sobre el patrono demostrar, por preponderancia de la prueba, que el despido fue

justificado. 29 LPRA 185k; *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, pág. 378. Ahora bien, **esta presunción no opera de forma automática**. Para activar esa presunción, el trabajador debe demostrar los siguientes hechos básicos: (1) que era un empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo; (2) que trabajaba mediante remuneración; (3) que fue contratado sin tiempo determinado, y (4) que fue despedido. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.,* 180 DPR 894, 907 (2011). Por lo tanto, para que un empleado pueda beneficiarse de la presunción de que su despido fue injustificado, tiene que presentar prueba demostrativa de que, en efecto, lo despidieron. Una vez el empleado pruebe los hechos básicos que sustentan una presunción de despido injustificado, logra invertir el peso de la prueba sobre el patrono demandado, quien sólo puede derrotarla por prueba amplia y vigorosa. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, *supra*, a la pág. 912.

Por otro lado, el Art. 2 de la Ley 80, *supra,* enumera a modo de ejemplo varias causales que se consideran justa causa para el despido de un empleado. Algunas de esas instancias son atribuibles a la conducta del empleado mientras que otras están relacionadas a aspectos económicos de la administración de una empresa. *Romero v. Cabrer Roig*, *supra*, a la pág. 652; *Miranda Ayala v. Hosp. San Pablo,* 170 DPR 734, 738 (2007) (Sentencia). Esto se debe a que "el concepto justa causa es uno dinámico, que se nutre de múltiples y fluidas situaciones imposibles de prever". *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223, 243 (2001).

Aunque la Ley 80 "no favorece el despido como sanción a la primera falta", tampoco la excluye. *Srio. del Trabajo v. ITT*, 108 DPR 536 (1979). Es decir, el despido podría considerarse justificado si la acción u omisión del empleado, "por su gravedad y potencial de agravio, pone en riesgo la seguridad, el orden o la

eficiencia que constituyen el funcionamiento del negocio…". *Rivera v. Pan Pepín,* 161 DPR 681, 690 (2004). En esos casos particulares, la falta o acto aislado que dé lugar al despido del empleado en primera ofensa 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) (citando a *Srio. del Trabajo v. ITT*, *supra*, en la pág. 544).

B. <u>Ley Núm. 115</u>

La Ley 115 se aprobó en el 1991, como una enmienda a la Ley 80, *supra*. Mediante la misma, la Asamblea Legislativa estableció como política pública del gobierno de Puerto Rico, "la protección de los empleos de los trabajadores, cuando comparecen ante la Legislatura o alguna de sus comisiones, y ante foros administrativos y judiciales para colaborar con dichos foros". Exposición de Motivos, Ley Núm. 115-1991, *supra*. Véase, también, *Ocasio v. Kelly Servs.*, 163 DPR 653, 684 (2005).

En ese sentido, se dispuso que:

> 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. 194a(a).

En *Irizarry v. J & J Cons. Prods. Co. Inc.,* 150 DPR 155 (2000), se resolvió que acudir al Fondo es una actividad protegida por la Ley 115 aunque esto no sea, estrictamente, testimonio o expresión de denuncia, que es lo tradicionalmente asociado con un

estatuto de protección a los llamados "whistle-blowers". Véase también, *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.,* 177 DPR 345 (2009).

Ahora bien, el empleado que alegue ser objeto de represalia tiene el peso de la prueba para demostrar que la misma ocurrió. En ausencia de prueba directa, el empleado podrá establecer un caso *prima facie* de violación a dicha ley probando que: (1) incurrió en una actividad o conducta protegida por ley; (2) sufrió una acción disciplinaria adversa por parte del patrono; y (3) que existe un nexo causal entre la conducta protegida y la acción disciplinaria o adversa del patrono. *Feliciano Martes v. Sheraton, supra*, a la pág. 368.

En cuanto al nexo causal, en *Feliciano Martes*, *supra*, se dispuso que "la proximidad temporal resulta suficiente al momento de establecer un caso *prima facie* por represalia al amparo de nuestro ordenamiento legal". *Íd.* a la pág. 399. Por supuesto, será importante analizar cuán cerca en el tiempo están la actividad protegida ejercida por el empleado y la acción adversa efectuada por el patrono. *Íd.,* a las págs. 398-399. Si la acción adversa del patrono es realizada inmediatamente después del empleado informarle que ha realizado una actividad protegida, se entiende que el elemento de proximidad temporal bastará para establecer el requisito de la existencia de un nexo causal. *Íd* a la pág. 399. (Subrayado nuestro).

Por el contrario, según aumenta el periodo de tiempo entre el ejercicio de la actividad protegida y la subsiguiente acción adversa del patrono, menor será la utilidad o valor probatorio del criterio de la proximidad temporal a los fines de intentar establecer un caso *prima facie* de represalia. *Íd.*

Cuando esté ausente la requerida proximidad, se requiere que el empleado presente prueba sobre los siguientes elementos: (1) que fue tratado de forma distinta a otros empleados; (2) que

existió un patrón de conducta antagónica en su contra; (3) que las razones articuladas por el patrono para fundamentar su acción adversa están plagadas de incongruencias o (4) cualquier otra evidencia que obre en el expediente para establecer el elemento del nexo causal. *Íd.,* pág. 400. Esto requiere un análisis, caso a caso, de la prueba que se presente al juzgador de hechos.

Advertimos que, establecido por el empleado un caso *prima facie,* una vez el patrono logre articular una razón legítima para la acción adversa que tomó, se requerirá del empleado que, por preponderancia de la prueba, se valga de factores adicionales a la proximidad temporal para comprobar que las razones articuladas por el patrono no son más que meros pretextos destinados a ocultar el verdadero ánimo represivo. *Íd.*

Por otro lado, a diferencia del remedio disponible bajo la Ley 80, en una acción civil contra un patrono, al amparo de la Ley 115, el reclamante puede solicitar compensación por los daños reales sufridos, las angustias mentales, la reinstalación a su puesto, los salarios dejados de devengar, beneficios y honorarios de abogados. Además, la ley provee para el pago del doble de los daños y salarios dejados de devengar. 29 L.P.R.A. § 194a.

III.

Atendemos primero el señalamiento de error del Patrono, relacionado con la suficiencia de la prueba para concluir que hubo violación a la protección contra represalias bajo la Ley 115, *supra.* Concluimos, de conformidad con la prueba presentada, que es claramente errónea la determinación al respecto del TPI, pues no hubo suficiente prueba de la cual el TPI pudiese concluir razonablemente que el despido, a pesar de ser injustificado, fue en represalia por el Empleado haberse reportado al Fondo. Veamos.

En apoyo de su reclamación, el Empleado declaró que, a pocos días de reportarse al Fondo, el Sr. Ojeda lo llamó y le pidió

que pasara por el taller para "chequearle" una transmisión de uno de los "troces" y que este se negó porque estaba "por el fondo y no podía trabajar"[8]. Además, declaró que, al reintegrarse a trabajar, en marzo de 2011, estaba el Sr. Jaime Flores como supervisor del taller, antiguo puesto del Empleado.[9] Declaró que le asignaron tareas de mecánico y que le bajaron el salario de $600.00 semanales que cobraba como jefe a $450.00 semanales. Añade el Querellante que el Sr. Ojeda lo llamó a su oficina y que este comenzó a cobrarle el dinero que la Compañía pagó del plan médico del Querellante mientras estaba en descanso por el Fondo. Indicó el Empleado que, al negarse a pagar, el Sr. Ojeda le dijo "… bueno, si tu no me pagas yo te voy a botar"[10]. Según el Empleado, luego de indicarle al Sr. Ojeda que iba a ir al Departamento del Trabajo y a orientarse con un abogado, el Sr. Ojeda le dijo " [t]u estas botado".[11]

El Sr. Núñez, por su parte, fue anunciado como testigo para declarar sobre los alegados comentarios que realizó el Sr. Ojeda a los efectos de que despediría al Empleado, lo que conoce sobre el acuerdo de trabajo del Querellante, el plan médico y despido del Empleado, así como las normas y procedimientos del Patrono. Sin embargo, el día del juicio, en un limitado testimonio, el Sr. Núñez indicó que trabajó para el Patrono desde el año 2002 hasta finales de abril de 2011. Declaró que, en febrero 2011, el Sr. Ojeda se le acercó y le solicitó una información relacionada a una querella sobre un robo que hubo en la compañía, pues se proponía hacerle una reclamación a su seguro. Según indicó, cuando este llamó al cuartel, no le dieron información al respecto porque la querella "estaba a nombre" del Empleado. El Sr. Núñez le informó al Sr. Ojeda la situación. Declaró que, en ese momento, el Sr. Ojeda le

[8] Transcripción de la Vista del 22 de abril 2014, pág. 55, línea 2.
[9] Transcripción de la Vista del 22 de abril 2014, pág. 44, líneas 1-18
[10] Transcripción de la vista del 22 de abril 2014, pág. 58 , línea 14-15.
[11] Transcripción de la vista del 22 de abril 2014, pág. 59, Línea 3.

manifestó "que se olvidara de eso"[12], que el Empleado "iba a estar botao"[13]. Sobre los demás asuntos para los que fue anunciado, no declaró.

En el contrainterrogatorio, se le cuestionó al Sr. Núñez sobre la querella laboral que tenía pendiente en esos momentos contra el Patrono por alegado despido injustificado, con el propósito de impugnar al testigo por parcialidad. Además, los Querellados solicitaron al foro apelado que, al momento de aquilatar la prueba, tomara en consideración la presunción dispuesta por la Regla 304 de Evidencia, a tenor de la cual el testimonio anunciado y no disponible, se considera como adverso. 32 LPRA Ap. IV, R 304 (5). El TPI no hizo determinación alguna al respecto.

Por su parte, la prueba testifical de los Querellados consistió en el testimonio de dos empleados del Patrono y del Sr. Ojeda, con el propósito de probar que fue el Empleado quien, en una reunión, solicitó permanecer como mecánico y que el despido fue motivado por la conducta insubordinada del Querellante. A tales efectos, el Sr. Seballo declaró lo siguiente:

> P. ¿Dónde se celebró la reunión entre el Sr. Manuel... Manuel Ojeda y el Sr. Pedro García? ¿Dónde?
>
> R. En el taller.
>
> P. ¿Quiénes estaban presentes en el taller?
>
> R. Eh... todo el grupo de trabajo.
>
> [...]
>
> P. ¿Cuánto tiempo duró la reunión?
>
> R. De diez (10) a quince (15) minutos.
>
> P. ¿Y cómo reaccionó, si reaccionó el Sr. Pedro García a las palabras del Sr. Manuel Ojeda?
>
> R. Bueno él dijo que... a él no le interesaba el puesto de supervisor, que él no quería responsabilidades, ni llaves, que... siguiera el Sr. Flores con... al cargo de... de supervisor.
>
> P. ¿Y sabe usted a qué puesto se iba a dedicar el Sr. Pedro García?
>
> R. Él dijo que seguía como mecánico.
>
> [...][14]

---

[12] Transcripción de la Vista del 22 de abril de 2014, pág. 103, línea 2.
[13] *Íd.*

En cuanto al alegado incidente entre el Querellante y el Sr. Ojeda, el Sr. Seballo indicó lo siguiente:

> P. ¿Qué ocurrió ese día?
>
> R. El Sr. Ojeda subió al taller, con un papel en la mano, llamó al Sr. García, a la.. [ININTELIGIBLE], cuando el Sr. Ojeda le pasó el papel al Sr. García, el Sr. García se' alteró sabe... subió la voz, estaba gritándole, el Sr. Ojeda le decía que bajara la voz, comenzó hacer gestos con la mano, sabe... y esto... y el Sr. Ojeda le decía como que se calmara, lo que se pudo escuchar.
>
> [...]
>
> P. ¿De su recuerdo, cuáles fueron las expresiones que le dijo el Sr. Pedro Flores al demandante? ¿Me podría repetir?
>
> R. ¿Pedro García?
>
> P. Pedro García, Pedro García [ININTELIGIBLE]
>
> R. Él le dijo... unas de las expresiones que él no era suficiente hombre que lo botaran. Y el Sr. Manuel Ojeda le dijo que le bajara la voz.
>
> P. ¿Esa expresión, cuántas veces la dijo?
>
> R. Varias veces.
>
> P. ¿Cuántas veces?
>
> R. Varias veces, como dos (2) o tres (3) veces.
>
> P. ¿En qué tono [ININTELIGIBLE] ese comentario?
>
> R. Uno fuerte... uno...
>
> [...][15]

El testigo Daniel Ortiz declaró y, en esencia, confirmó lo declarado por el Sr. Seballo. Por su parte, en lo pertinente al despido, el Sr. Ojeda declaró y admitió haber despedido al Querellante, pero alegó que el mismo estuvo justificado. A preguntas de su abogado en cuanto a cómo fue despedido el Querellado, el Sr. Ojeda declaró:

> [...]
> R. Bueno, él me desafío que lo despidiera... Me dijo: "¡Bóteme, bóteme, usted no es hombre!..." "bóteme, bóteme!", pero con una actitud... bien hostil, bien hostil.
>
> [...]
> P. ¿Por qué razón despidió usted al Sr. Pedro García De la Cruz?

---

[14] Transcripción 23 de abril de 2014, Pág.12 y 13, líneas 1 a 21 y 1-7, respectivamente.
[15] Transcripción de la Vista de 23 de abril de 2014, págs15-16.

> R. Por eso... por esa insubordinación... y esa amenaza que me hizo, sin... sin razón ninguna.
>
> [...][16]

El TPI no le adjudicó credibilidad a la prueba presentada por los Querellados para establecer que el Empleado insistió en que no quería más responsabilidades y pidió que lo dejaran como mecánico. Tampoco convencieron al tribunal apelado que el Patrono despidió al Empleado por la alegada conducta insubordinada de este. Ante tales circunstancias, el TPI concluyó que el despido fue injustificado y, además, que fue en represalia por el Empleado haberse reportado al Fondo.

En cuanto a la determinación del TPI de que el despido se realizó sin justa causa, no podemos concluir que la misma haya sido claramente errónea. Ante la evidencia contradictoria sobre este extremo, y dada la ausencia de pasión, prejuicio o parcialidad, no intervendremos con esta determinación del foro apelado.

No obstante, el récord está huérfano de prueba que pueda sostener la conclusión de que el despido ocurrió en represalia por el Empleado reportarse al Fondo. Como discutimos arriba, al alegar ser objeto de represalia, el Empleado, ante la falta de evidencia directa, debió establecer una caso *prima facie* y probar: (1) que incurrió en una actividad o conducta protegida por ley; (2) que sufrió una acción disciplinaria adversa por parte del patrono; y (3) que existe un nexo causal entre la conducta protegida y la acción disciplinaria o adversa del patrono. *Feliciano Martes v. Sheraton, supra*, a la pág. 368.

En la Sentencia, el TPI determinó que el Empleado estableció un caso *prima facie* por represalias pues el despido ocurrió al "poco tiempo" de que el Empleado se reportara al Fondo.[17] Razonó que el

---

[16] Transcripción de la Vista del 23 de abril de 2014, Pag.98, líneas 1-21.
[17] *Véase,* pág. 14 de Sentencia enmendada, en la pág. 205 del apéndice de los Querellados.

despido ocurrió "a tan solo un (1) mes luego de que el Querellado fue dado de alta definitiva del FSE".[18]

Erró el TPI al tomar el alta definitiva del Fondo como punto de partida para determinar proximidad. Este factor de proximidad, en este contexto, tenía que evaluarse a partir del momento en que el Empleado incurre en la práctica protegida, es decir, a partir de que se reportó al Fondo y el Patrono advino en conocimiento de ello. El Empleado se reportó al FSE en noviembre de 2010 y fue despedido 7 meses después. Conforme *Feliciano Martes v. Sheraton, supra,* a la pág. 399, para que el foro apelado pudiera considerar el tiempo transcurrido entre ambos eventos como prueba exclusiva para establecer el requisito de la existencia de un nexo causal, era necesario que el despido se realizara poco tiempo después de que el Empleado le informó a los Querellados que se había reportado al Fondo.

Incluso, aun de considerarse que el punto de partida aquí sería el momento en que el Empleado se reintegró a trabajar, en marzo de 2011, el tiempo transcurrido hasta el despido sería de casi cuatro (4) meses (julio de 2011).

Ante la considerable cantidad de tiempo entre el momento en que el Empleado se reportó al Fondo o se reintegró a su trabajo, y el despido, concluimos que esta "proximidad" no era suficiente, por sí sola, para establecer el requisito de nexo causal entre la actividad protegida y el despido. *Feliciano Martes v. Sheraton, supra,* a la pág. 398 (citas omitidas).

Por tanto, dada la insuficiencia de la proximidad temporal para establecer el requerido nexo causal, el Empleado tenía que probar hechos adicionales tales como: (i) que fue tratado de forma distinta a otros empleados o (ii) que existió un patrón de conducta

---

[18] *Véase,* acápite 9 de las Determinaciones de Hechos de la Sentencia enmendada, en la pág. 195 del apéndice de los Querellados.

antagónica en su contra o (iii) que las razones articuladas por el patrono para fundamentar su acción adversa están plagadas de incongruencias.

El Empleado no demostró ninguno de estos factores. De las nueve (9) Determinaciones de Hechos consignadas en la Sentencia, no surge ningún hecho adicional que apoye la conclusión del tribunal apelado de que hubo represalia. Tampoco surge, de la prueba que examinamos, evidencia que demuestre la existencia de hecho o factor alguno que permita llegar a la conclusión de que el despido ocurrió en represalia por haberse el Empleado reportado al Fondo. *Feliciano Martes v. Sheraton*, *supra*, a la pág. 400.

Adviértase, por ejemplo, que, aunque en la Querella el Empleado alegó que el Patrono comenzó a "llamar[le] la atención constantemente de forma injustificada", lo cierto es que, en el juicio, no se presentó prueba al respecto. Tampoco se probó que el Patrono lo tratara de forma distinta a los otros empleados. Por el contrario, de la prueba documental presentada surge que el Patrono, con anterioridad a que el Empleado se reportara al Fondo, cambió su política de aportación a los planes médicos de sus empleados, por lo que comenzó a descontarle a todos los empleados el 50% en concepto de aportación al plan médico.

También resulta incompatible con la teoría de represalia el hecho de que, a pesar de dicho cambio en la política del Patrono, éste se mantuvo aportando el 100% del costo del plan médico del Empleado mientras éste estuvo en descanso por el Fondo. Precisamente, el Empleado reconoció que esta aportación fue la que el Sr. Ojeda le reclamó.

Además, la teoría de que hubo represalia se debilita aún más, al considerar que, según la prueba documental estipulada por las partes, el Querellante, aunque comenzó cobrando $450.00 semanales como mecánico al regresar del Fondo, pocas semanas

después recibió un aumento y comenzó a devengar un salario mayor ($540.00)[19]. De hecho, según el testimonio no contradicho del Sr. Ojeda, de todos los mecánicos del Patrono, el Querellante era el más que cobraba.

Incluso, la propia prueba directa aportada por el Empleado apunta a que el motivo del despido, aunque injustificado, no estuvo relacionado con represalia alguna. Reproducimos el testimonio del Empleado:

> P. Aja. ¿Qué le dijo? (Refiriéndose al Sr. Ojeda el día de la reunión)
>
> R. Que yo le debo un dinero a él. Yo le dije: "¿De qué?", dice: "De lo que yo he pagado del plan médico", yo le dije: "No, yo no le debo dinero a usted", me dice: "Si", me dice: "Lo que yo he pagado del plan médico" y yo, pero fue un contrato [ININTELIGIBLE] por el plan médico cien por ciento (100%) por la compañía. Me dice: "No, tú me debes", no, el que me debe a mí, es usted, me debe cuatro (4) bonos, que tenemos de con... de contrato de trabajo, que yo he cumplido. Se sintió molesto y me dijo; "No, eh... olvídate del contrato, tú me debes ese dinero". Y le dije: "Bueno, si yo le debo ese dinero, yo me voy a asesorar y se lo debo se lo voy a pagar, ahora, usted va entonces, va a tener que pagarme también lo que me debe", no pues está bien, pues yo me regresé al taller, me fui a trabajar. Y como... a las dos (2) semanas, eh... la persona... la persona que estaba en el puesto mío, llega, con los cheques, me dice...
>
> P. ¿Con qué cheques?
>
> R. Con los cheques de los empleados, me dice: "tu cheque yo no lo tengo", le digo: "¿Qué pasó?", me dice: "EI Sr. Manuel Ojeda tiene tu cheque". Y yo: "¡Aja, ah pues está bien!". Lo recojo [ININTELIGIBLE] cuando me vaya... me quedé, era la hora de almuerzo, me quedé almorzando y seguí comiendo, el señor se presentó allá y me dice: "Estoy almorzando" sentado en un equipo, en un [ININTELIGIBLE] me dice: "¿Cuándo es que usted me va a pagar el dinero que tú me debes?". Yo le dije: "¿Qué dinero?", me dice: "De lo que yo pagué del plan médico", y yo le dije: "Pero yo no le debo dinero a usted", yo tengo un contrato, por el cual yo acepté este trabajo y las condiciones que ustedes [sic] me la aceptó para darme todos... todos esos beneficios, por esos acuerdos yo estoy trabajando aquí. "Na [sic], olvídate del contrato y tú me debes dinero" y yo le dije: "Bueno, usted me debe, los bonos que acordamos y lo que está escrito ahí. Me dice: "Y tú"... que endosara el cheque, le dije: "No, yo no puedo pagar eh... firmar ese cheque, porque yo no le debo a usted"... o bueno, si tú no me pagas yo te voy a botar... dije: "Bueno yo no le voy a pagar el cheque, si le debo, yo le dije que me dejara el proceso de asesorarme para pagarle, si le tengo que pagar, pero si no, no... si usted tiene que pagarme los bonos, que no me los ha pagado" y hasta el día de hoy el tiene el cheque, él no me lo dio, el cheque él lo tiene.

---

[19] Págs. 161-163 del apéndice del Querellado.

[...][20]

Así pues, según la propia versión del Empleado, el despido fue motivado por una reunión y la acalorada diferencia que tuvo el Empleado con el Presidente en conexión con el reembolso de aportación de plan médico reclamada por el Patrono.

Ante la conclusión a la que hemos llegado, de que no se probó una reclamación contra el Patrono bajo la Ley 115, es innecesario atender el planteamiento del Empleado, según el cual debió imponerse responsabilidad sobre el Presidente, en su carácter personal, por violación al mismo estatuto. Ello porque, al no probarse que el despido obedeciera a un acto de represalia, no responde bajo la Ley 115 ninguno de los Querellados.

Ahora bien, adviértase que, en toda etapa procesal, cualquier defecto en la denominación de un pleito, o en la formulación exacta de la súplica o del remedio solicitado, no impide que el tribunal conceda el remedio que proceda de acuerdo con la sustancia de las alegaciones y la prueba ante sí. Regla 70 de las de Procedimiento Civil 32 LPRA Ap. III. R.70; *Negrón v. Pueblo*, 104 DPR 286, 293 (1975). La inexactitud en el acto de denominar no cambia la esencia de la razón sustantiva. *Banco Comercial de Mayagüez v. Registrador,* 126 DPR 510 (1990). Cónsono con lo anterior, es norma trillada de "que son los hechos alegados y la prueba presentada, y no el título o súplica de la demanda, los que constituyen el fundamento determinante de la existencia de una causa de acción". *Granados v. Rodriguez Estrada I*, 124 DPR 1, 46 (1989).

Aquí, conforme lo determinado por el TPI, el Patrono no le reservó al Empleado su puesto para cuando él se reintegrara a trabajar. En efecto, el Querellante alegó y probó que, una vez fue

---

[20] Transcripción de la Vista del 22 de abril de 2014, Pag.58-59, líneas 1-18 y 1-19 respectivamente.

dado de alta parcial para que continuara recibiendo tratamiento mientras trabajaba (CT), solicitó su reinstalación el mismo día. Además, el tribunal apelado determinó que, al momento de su reinstalación, otra persona ocupaba el puesto del Querellante y que este fue bajado de puesto y salario. El TPI no le adjudicó credibilidad a la versión del Patrono a los efectos de que el Empleado solicitó ocupar un puesto con menor salario. No es claramente errónea esta conclusión fáctica del TPI, a la luz de la evidencia que desfiló en el juicio.

Así pues, además del despido injustificado que el TPI determinó ocurrió, el Patrono incurrió en un acto anterior, separado e independiente del despido, consistente en no haber reservado el, o reinstalado al Empleado al, puesto que ostentaba antes de reportarse al Fondo. Ello contraviene lo establecido en el Art. 5-A de la Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo[21] ("Ley del Fondo"), 11 LPRA sec. 7, la cual dispone que el patrono estará obligado a reinstalar al trabajador, siempre y cuando se cumplan tres (3) requisitos: (1) que la solicitud se haga dentro del término de quince (15) días de haber sido dado de alta definitiva, mientras ello sea antes de transcurrido el término de doce (12) meses desde la fecha del accidente o la enfermedad ocupacional; (2) que el obrero esté mental y físicamente capacitado para desempeñarse en las funciones del empleo que ocupaba; (3) y que dicho empleo subsista al momento de la solicitud. *Toro v. Policía de Puerto Rico,* 159 DPR 339 (2003). Al imponerle al patrono el deber de reservar al obrero, por doce (12) meses, el empleo en que se desempeñaba al momento de ocurrir el accidente, el legislador intentó establecer un balance entre los intereses del obrero y los del patrono.

---

[21] Ley Núm. 45 del 18 de abril de 1935, según enmendada, 11 LPRA §1 *et seq.*

En cuanto a los remedios a concederse por una violación a las obligaciones que impone el Art. 5-A, el propio artículo dispone: "...Si el patrono no cumpliere con las disposiciones de esta sección vendrá obligado a pagar al obrero o empleado o a sus beneficiarios los salarios que dicho obrero o empleado hubiere devengado de haber sido reinstalado, además le responderá de todos los daños y perjuicios que le haya ocasionado. [...]". 11 LPRA sec. 7.

Como vemos, contrario a la Ley 80, la Ley del Fondo provee una reclamación por los daños y perjuicios ocasionados. Por tanto, el Empleado tiene derecho a recobrar, además del salario dejado de devengar por la no reinstalación al puesto que ocupaba, "todos los daños" sufridos como consecuencia de ello.

Al respecto, la prueba presentada por el Empleado fue su testimonio. Durante el juicio, declaró que (i) sufrió una pérdida económica por la reducción del salario de $650.00 a $450.00 por semana; (ii) que se sintió mal porque se le atrasaron sus deudas y tenía a "los bancos y acreedores encima"; (iii) que estuvo a punto "de caer preso" por no pagar la pensión; (iv) que se afectó el crédito; (v) que la "mujer" lo "botó". En cuanto a la reducción del salario, ésta fue corroborada con los "payroll journals" estipulados por las partes. El TPI determinó que dichos daños ascendían a $50,000.00; no obstante, dicha determinación descansó sobre la premisa de que procedían todos los daños ocasionados por el despido. No obstante, los únicos daños que realmente podían recobrarse son los que hayan sido ocasionados por la actuación anterior del Patrono de no reinstalar al Empleado al puesto que tenía antes de reportarse al Fondo. Por tal razón, devolvemos el caso al TPI para que éste adjudique la cuantía de daños correspondiente a tal concepto.

Finalmente, concluimos que tienen razón los Querellados al argumentar que erró el TPI al concluir que existía un acuerdo

verbal entre el Patrono y el Empleado, conforme con el cual el Patrono se obligó a pagarle, entre otras cosas, un bono de navidad anual por la suma de $3,800.00. La prueba presentada por el Querellante consistió en su testimonio y en un documento presentado como el "borrador" del alegado contrato. No obstante, este "borrador" no contiene la cantidad de salario semanal acordada entre las partes. Tampoco tiene fecha, ni las iniciales o firmas de alguna de las partes. Finalmente, pero no menos importante, el propio Empleado admitió que el Sr. Henry Ojeda, quien fue la persona que alegadamente preparó el "borrador", le informó que tendría que llevarle al abogado el contrato para que este lo revisara.[22] De conformidad, concluimos que es claramente errónea la conclusión fáctica de que medió un acuerdo verbal entre el Empleado y el Patrono para el pago de una cantidad determinada por concepto de bono de navidad anual.

Esta conclusión se fortalece al advertirse que, según la prueba desfilada, el Patrono le pagó al Empleado, durante los años 2008-2010, un bono de navidad de $600.00 anual. No desfiló prueba de que el Empleado le hubiese reclamado anteriormente la diferencia entre lo pagado y lo supuestamente acordado. Adviértase, además, que el Querellante anunció al Sr. Núñez, entre otros propósitos, para que declarara sobre el acuerdo de empleo que existió entre las partes; sin embargo, el Empleado, voluntariamente, decidió no utilizar a este testigo para estos propósitos.

En fin, concluimos que son claramente erróneas las determinaciones del TPI sobre responsabilidad por actos de represalia bajo la Ley 115, *supra*, y sobre la existencia de un acuerdo para pagar una cantidad más alta de la legalmente

---

[22] Transcripción de la Vista del 22 de abril de 2014, Pag.38-39, lineas 10 y 4-5 respectivamente.

requerida por concepto de bono de navidad anual. Recordemos que el arbitrio del juzgador de hechos, aunque respetable, no es absoluto, y una apreciación errónea de la prueba no tiene credenciales de inmunidad frente a nuestra función revisora de los tribunales. *Ramos Acosta v. Caparra Dairy Inc.*, 113 DPR 357 (1982); *Vda. de Morales v. De Jesús Toro*, 107 DPR 826, 829 (1978); Regla 42.2 de las de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R.42.2. Así pues, los foros apelativos podemos intervenir con la apreciación de la prueba testifical que haga el juzgador de los hechos, cuando este actúe con pasión, prejuicio o parcialidad, o incurra en un error manifiesto al aquilatarla. *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750, 771 (2013).

No obstante lo anterior, se sostiene la determinación del TPI sobre responsabilidad bajo la Ley 80 y bajo la Ley del Fondo, por incumplimiento del Patrono con su obligación de reservarle el puesto al Empleado.

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, se modifica la sentencia apelada a los efectos de (i) eliminar la responsabilidad del Patrono bajo la Ley 115, *supra*, y por incumplimiento de contrato en relación con el bono de Navidad, y (ii) imponer responsabilidad al Patrono bajo la Ley del Fondo. A la vez, se confirma aquélla parte de la sentencia apelada relacionada con la adjudicación de responsabilidad bajo la Ley 80, *supra*. Se devuelve el caso al tribunal apelado para que calcule y conceda partidas de indemnización por (i) los daños probados como consecuencia de la no reinstalación del Empleado al puesto que tenía antes de reportarse al Fondo, (ii) los ingresos dejados de percibir o diferencial de sueldo por el Patrono no haberle reservado el puesto original al Empleado y (iii) la mesada a la que tiene derecho el Empleado, conforme a lo dispuesto por la Ley 80, *supra.*

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

La Juez García García concurre y disiente porque confirmaría la sentencia sin modificar.

Lcda. Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones