

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE GUAYAMA, FAJARDO Y HUMACAO

JUAN ALICEA CRUZ

Apelado

Vs.

P & L CORPORATION H/N/C
LABEL GRAPHICS CARIBE,
ASEGURADORA "X",
PERSONAS DE LA "A"
HASTA LA "Z"

Apelante

KLAN201700943

consolidado
con

Apelación
procedente del
Tribunal de
Primera
Instancia, Sala
Superior de
Humacao

Caso Núm.:
HSCI2013-00839

Sobre: Despido
Injustificado,
Represalias

JUAN ALICEA CRUZ

Apelante

Vs.

P & L CORPORATION H/N/C
LABEL GRAPHICS CARIBE,
ASEGURADORA "X",
PERSONAS DE LA "A"
HASTA LA "Z"

Apelado

KLAN201700948

Panel integrado por su presidenta, la Juez Coll Martí,
la Juez Lebrón Nieves y la Juez Méndez Miró

Méndez Miró, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 17 de abril de 2018.

Label Graphics Caribe (Label Graphics) solicita que este Tribunal revise una *Sentencia* que emitió el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Humacao (TPI).¹ En esta, el TPI declaró ha lugar la *Querrela* que presentó el Sr. Juan Alicea (señor Alicea) por despido injustificado. A esos fines, el TPI concedió al señor Alicea \$8,424.00 y una compensación progresiva de

¹ El TPI la emitió el 20 de junio de 2017 y la notificó el 23 de junio de 2017.

\$15,552.00 por concepto de mesada. Ordenó, además, a Label Graphics pagar el 15% de la suma total de la compensación en honorarios de abogado.

Mediante un recurso separado, el señor Alicea solicita que este Tribunal deje sin efecto la determinación del TPI. En esta declaró no ha Lugar la reclamación de represalias que instó.

Se revoca al TPI en cuanto a la reclamación por despido injustificado y se confirma en cuanto a la de represalias.

I. MARCO PROCESAL Y FÁCTICO

El 7 de agosto de 2013, el señor Alicea presentó una *Querrela* bajo el procedimiento sumario de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, conocida como la Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales (Ley 2), 32 LPRA 3118 *et seq.* Alegó que Label Graphics lo despidió injustificadamente en violación a la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, conocida como la Ley de Despido Injustificado (Ley 80), 29 LPRA sec. 185(a) *et seq.*; por razón de su edad, en violación de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como la Ley contra el Discrimen en el Empleo (Ley 100), 29 LPRA sec. 146 *et seq.*; ² y en represalias, bajo la Ley Núm. 115-1991, conocida como la Ley de Represalias en el Empleo

² El 4 de agosto de 2015 el señor Alicea desistió sin perjuicio de esta causa de acción. A esos fines, el 13 de agosto de 2015, el TPI emitió una Sentencia Parcial que notificó el 18 de agosto de 2015. Apéndice de *Apelación*, Label Graphics, págs. 108-109. Posteriormente, en el Informe Conjunto de Conferencia con Antelación al Juicio de 30 de julio de 2015 (Informe Conjunto), el señor Alicea desistió, con perjuicio, de la causa de acción referida. Apéndice de *Apelación* del señor Alicea, pág. 46. También lo reiteró en el Informe Conjunto de Conferencia con Antelación al Juicio Enmendado de 10 de noviembre de 2015 (Informe Conjunto Enmendado), Apéndice de *Apelación* del señor Alicea, pág. 75; y en el Informe Conjunto de Conferencia con Antelación al Juicio Enmendado de 19 de enero de 2016 (Segundo Informe Conjunto Enmendado), Apéndice de *Apelación*, Label Graphics, pág. 106.

(Ley 115), 29 LPRA sec. 194 *et seq.*, porque se reportó al Fondo de Seguro del Estado (Fondo).

Label Graphics contestó la *Querrela* el 30 de septiembre de 2013. Indicó que la relación de empleo con el señor Alicea terminó luego de que Label Graphics eliminó la posición de Líder de Grupo de Prensa que ocupaba el señor Alicea como consecuencia de una reestructuración, y este rechazara una posición nueva de Apoyo de Logística.³

El TPI llevó a cabo la vista en su fondo el 30 de agosto y el 7 de septiembre de 2017. El señor Alicea testificó a su favor. Mientras, Label Graphics ofreció el testimonio del Sr. Aniel Lugo, padre (señor Lugo, padre), Presidente de Label Graphics.

Concluido el desfile de prueba, el 20 de junio de 2017, el TPI ordenó a las partes presentar, simultáneamente, memorandos con determinaciones de hechos y conclusiones de derecho. El 7 de noviembre de 2016, las partes cumplieron.

Posteriormente, el 20 de junio de 2017, el TPI emitió una *Sentencia* en la cual emitió las determinaciones de hecho siguientes:

1. [Label Graphics] es una compañía que se dedica a la manufactura de materiales impresos tales como etiquetas.
2. El [señor Alicea] comenzó a trabajar en Label Graphics en marzo de 1994 y trabajó hasta junio de 1995, como prensista.
3. Luego el [señor Alicea] regresó a trabajar en Label Graphics en mayo de 1998 y trabajó ininterrumpidamente hasta septiembre de 2001 como operador de prensa.
4. Finalmente, el [señor Alicea] volvió a trabajar en Label Graphics por tercera ocasión en el 2003 cuando retornó como operador de prensa.

³ Apéndice de *Apelación*, Label Graphics, págs. 116-117.

5. Posteriormente, ocupó otros puestos hasta el 26 de septiembre de 2011 cuando lo despidieron.
6. [El señor] Alicea estableció, mediante testimonio incontrovertido, que en cada una de las tres ocasiones en las que [Label Graphics] lo reclutó para trabajar, él negoció los términos de su empleo antes de comenzar a desempeñar sus funciones.
7. [Label Graphics] nunca evaluó el desempeño de [el señor Alicea] en su trabajo. Sin embargo, el testimonio del [señor Alicea], así como el del señor [Lugo, padre] estableció que su trabajo era satisfactorio.
8. El [señor Alicea] tampoco incurrió en conducta que conllevara una acción disciplinaria. De hecho, el señor Lugo [, padre] testificó que el [señor Alicea] nunca cometió ninguna ofensa de las que se clasifican como faltas mayores en el manual de [Label Graphics].
9. El testimonio incontrovertido del [señor Alicea] estableció que en el 2004 le ofrecieron el puesto de Supervisor de Producción, y que él se rehusó a aceptarlo. [Label Graphics] no lo despidió por esta negativa, y el [señor Alicea] siguió trabajando en el puesto que ocupaba. Posteriormente el [señor Alicea] aceptó dicho puesto de supervisión, que ocupó hasta septiembre de 2010 cuando pasó a ocupar el puesto de Líder de Grupo de Prensa.
10. El [señor Alicea] testificó que como supervisor de producción realizaba funciones tales como supervisar la producción de las prensas, el trabajo técnico y de mantenimiento de las prensas, la realización del inventario de la materia prima y de las tintas, coordinar los trabajos que se iban a correr en prensa, encargarse de que los trabajos se entregaran en las fechas determinadas. También podía coordinar los trabajos de embobinado con el área de inspección. Al principio de esta gestión también estuvo a cargo del empaque. La única fase de la producción en la que no intervino fue en la compra de materiales. Este testimonio no fue controvertido.
11. En el 2008 el [señor Alicea] acompañó al [Sr. Aniel Lugo, hijo] a los Estados Unidos para comprar unas prensas que se instalaron, una en República Dominicana y la otra en Juncos, Puerto Rico. El [señor

Alicea] instaló la prensa de República Dominicana y adiestró al personal que trabajaría con esta. Este testimonio del [señor Alicea] fue corroborado por el testimonio del [señor Lugo, padre].

12. El [señor Alicea] operó la prensa que se trajo para Puerto Rico, conjuntamente con sus labores de supervisión.
13. En septiembre de 2010, como parte de la reorganización de [Label Graphics], se reclutó a[1] [señor Pedro López], quien antes no trabajaba para [Label Graphics], como Supervisor de Producción. Además, en dicha reorganización se creó la plaza de Líder de Grupo de Prensa y se nombró al [señor Alicea] a esta plaza. El [señor Alicea], quien hasta ese momento se reportaba al [señor Lugo, hijo] pasó a reportarse al señor López. Este testimonio del [señor Alicea] fue corroborado por el testimonio de[1] [señor Lugo, padre].
14. Las funciones del [señor Alicea] como líder de grupo consistían en la supervisión técnica de los operadores de prensas, suplirles material a estos y mantenerles las tintas y todo lo que el "job description" requería para un trabajo de impresión, cortar los "boards" en el área de embobinado, y el mantenimiento de la planta física. Las funciones de este puesto no incluían operar la prensa. Sin embargo, mientras el [señor Alicea] ocupaba el puesto de Líder de Grupo de Prensa, en un 70% de su tiempo operó la prensa.
15. Luego en enero de 2011 [Label Graphics] contrató al [señor De Jesús] para que operara la prensa que el [señor Alicea] operaba mientras era Líder de Grupo de Prensa. El [señor Alicea] adiestró al señor De Jesús en el manejo de la prensa. Este testimonio del [señor Alicea] no fue controvertido.
16. El [señor Alicea] testificó que al principio del año 2011 comenzó a experimentar problemas con sus hombros y sus manos, por lo que acudió a un médico privado.
17. El 28 de febrero de 2011 el [señor Alicea] le informó al [señor Lugo, hijo], que tenía una condición en las manos que requería de una operación; y que la habían recomendado que se reportara al Fondo. [El señor Lugo, hijo] le preguntó al [señor Alicea] si el plan médico de la compañía le cubría la operación y este le contestó que sí, pero que el deducible era muy alto y por el Fondo cubrían la totalidad de la operación.

[El señor Lugo, hijo], le cuestionó por qué acudir al Fondo ya que no había tenido un accidente en el trabajo relacionado a su condición. Este testimonio no fue controvertido.

18. [El señor] Alicea se reportó a[l] [Fondo] el 2 de marzo de 2011, por esguince en ambas manos y hombros, y síndrome del túnel carpiano ("carpal tunnel"). En esa fecha [el señor] Alicea ocupaba el puesto de Líder de Grupo de Prensa, creado por la reorganización de [Label Graphics].
19. El [señor Alicea] acudió al Fondo mediante una solicitud voluntaria porque [Label Graphics] no tenía los documentos del Fondo en el taller de trabajo. El 4 de marzo el [señor Alicea] se reunió con [el señor Lugo, padre] para que llenara la documentación del Fondo, lo cual hizo.
20. Al declarar el señor Lugo [,] [padre] admitió que el manual de empleados de [Label Graphics] no contiene la licencia del Fondo en el apartado de licencias. El Fondo relacionó la condición de salud del [señor Alicea] con su trabajo en [Label Graphics].
21. El [señor Alicea] estuvo en descanso hasta el 3 de junio de 2011, cuando fue puesto en CT. El testimonio incontrovertido del [señor Alicea] estableció que cuando regresó a su trabajo podía realizar todas las funciones incluidas en el "job description" del puesto de Líder de Grupo de Prensa (entre las que no se incluye la función de operar la prensa). De todas formas, el [señor Alicea] no podía operar la prensa por su condición de salud en las manos y hombros. (Énfasis suplido).
22. [El señor] Alicea testificó que [Label Graphics] le informó que eliminó el puesto de Líder de Grupo de Prensa que había creado como parte de su reorganización. A pesar de ello, todas las funciones del puesto se siguieron realizando ya que se las asignaron a otros empleados, entre ellos, [al señor López y el señor Lugo, hijo]. Este testimonio no fue controvertido. El testimonio de[l] [señor Lugo, padre] corroboró que parte de las funciones de[l señor Alicea] como Líder de Grupo de Prensa pasaron a manos [del señor López y el señor Lugo, hijo].
23. A su regreso en C.T., [Label Graphics] ubicó al [señor Alicea] en el área de inspección, embobinado y en empaque.
24. El [señor Alicea] recibió tratamiento en

el Fondo a principios de julio de 2011, a finales de agosto de 2011 y el 22 de septiembre de 2011. En cada una de estas ocasiones el [señor Alicea] le notificó con anticipación a [Label Graphics] sobre su cita y se ausentó del trabajo para tomar la terapia correspondiente. El [señor Alicea] notificó su cita de 22 de septiembre el lunes 19 de septiembre de 2011. Este testimonio del [señor Alicea] no fue controvertido.

25. El 21 de septiembre de 2011, [Label Graphics] le notificó oficialmente y por escrito a [el señor Alicea] la eliminación de la plaza de Líder Grupo de Prensa. En su lugar le ofreció la plaza de Apoyo de Logística, la cual conllevaba una reducción de salario de \$16.20 a \$11.15 por hora; es decir una reducción de \$5.05 la hora. El [señor Alicea] solicitó unos días para analizar la oferta.
26. El 26 de septiembre de 2011 el [señor Alicea] se reunió con [el señor Lugo, padre] y el supervisor [señor López] para discutir la oferta de Apoyo de Logística. El [señor Alicea] indicó que no aceptaría la plaza de Apoyo de Logística. Señaló que la nueva plaza conllevaba más funciones que las que realizaba como Líder de Grupo de Prensa y con un salario menor. Expresó que siendo esas las circunstancias, quería negociar las funciones del puesto de Apoyo de Logística o el salario, es decir, que le dejaran el salario de \$11.15 la hora pero que le quitaran funciones o que le dejaran las funciones, pero le aumentararan el salario ofrecido. El salario ofrecido era el más alto para los empleados en el área de producción.
27. Ante esta manifestación del [señor Alicea], el señor Lugo[,] padre salió de la reunión y, según el propio [señor Lugo, padre] testificó, regresó bien rápido con la carta de despido del [señor Alicea]. El [señor Alicea] continuaba en C.T. al momento de su despido.
28. Luego de que al [señor Alicea] le asignaran, como parte de la reorganización, la plaza de Líder de Grupo de Prensa, la única plaza que se eliminó en [Label Graphics] fue precisamente esta plaza que el [señor Alicea] ocupaba, según testificó el señor Lugo[,] [padre].
29. El señor [Lugo, padre] testificó que [Label Graphics] ha ido creciendo y que en el 2011 era más grande que cuando comenzaron. El señor Lugo [,] [padre] también testificó

que [Label Graphics] le pagaba a sus empleados *profit sharing*.

30. Mientras el [señor Alicea] laboró en [Label Graphics], esta tenía sus instalaciones en un edificio en Juncos rentado a Fomento Industrial. Después que [Label Graphics] despidió al [señor Alicea], mudó sus operaciones a Gurabo a un edificio que compró con dinero propio producto de ciertas inversiones, según testificó el señor Lugo[,] [padre].
31. El testimonio incontrovertido del [señor Alicea] estableció que luego de su despido [Label Graphics] otorgó aumentos de sueldo a otros empleados suyos.
32. El salario más alto devengado por el [señor Alicea] durante sus últimos tres años en su empleo fue de \$16.20 la hora, por 40 horas a la semana lo que equivale a \$648.00 semanal. Esto supone un salario anual de \$33,696.00 lo cual equivale a un salario mensual de \$2,808.00.
33. Posteriormente, luego de su despido[,] el Fondo operó al [señor Alicea] de ambas manos.
34. El [señor Alicea] después su despido generó ingresos por unos \$24,000.00 producto de un camión que compró y operó aproximadamente por espacio de 2 años; es decir generó un promedio de \$12,000.00 al año en esos dos años. Luego el [señor Alicea] vendió el camión porque como no tenía experiencia manejando camiones, tuvo 4 accidentes, responsabilidad suya.
35. Al presente el [señor Alicea] está desempleado y subsiste económicamente gracias a la ayuda que recibe de sus hijos de crianza (que son hijos biológicos de su esposa) y del programa gubernamental PAN.

El TPI condenó a Label Graphics a pagar al señor Alicea \$8,424.00 y una compensación progresiva de \$15,552.00. Le ordenó, además, pagar el 15% de la suma total de la compensación en honorarios de abogado.

Inconformes, las partes acuden, respectivamente, ante este Tribunal. Label Graphics, por su parte, plantea que:

PRIMER ERROR: Erró manifiestamente el TPI al intimar que la reorganización realizada por [Label Graphics] no fue *bona fide*.

SEGUNDO ERROR: Erró manifiestamente el TPI al determinar que el despido del [señor Alicea] fue injustificado.⁴

El 2 de agosto de 2017, el señor Alicea presentó un *Alegato en Oposición a Apelación*. Defendió la *Sentencia* del TPI en cuanto a la causa de acción por despido injustificado bajo la Ley 80, *supra*.

Mientras, el señor Alicea estima que el [TPI] cometió sendos errores al:

PRIMERO: Determinar que el [señor Alicea] no logró establecer un caso *prima facie* de represalia[s] porque, aunque participó en una actividad protegida al haberse reportado al Fondo en marzo de 2011, no logró probar que sufrió una acción adversa por ello.

SEGUNDO: Desestimar con perjuicio la causa de represalias en el empleo al amparo de la [Ley 115, *supra*].⁵

El 2 de agosto de 2017, Label Graphics presentó un *Alegato en Oposición a Apelación*. En esencia, defendió la *Sentencia* del TPI en cuanto a la desestimación de la causa de acción por represalias bajo la Ley 115-1991, *supra*.

El 10 de julio de 2017 el señor Alicea solicitó la consolidación de los recursos. El 16 de agosto de 2017 este Tribunal la concedió. Con el beneficio de las comparecencias, la transcripción del juicio y la prueba documental, se resuelve.

II. DERECHO

A. Ley 80

El Art. 1 de la Ley 80, 29 LPRA sec. 185(a), dispone que todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, que trabaja mediante remuneración de alguna clase, contratado sin tiempo

⁴ KLAN201700943.

⁵ KLAN201700948.

determinado, que fuere despedido de su cargo sin que haya mediado justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono, además del sueldo devengado, una indemnización adicional, conocida como la mesada. Dicha mesada es el remedio exclusivo con el que cuenta un empleado que es despedido injustificadamente. *Romero et als. v. Cabrer Roig et als.*, 191 DPR 643, 650 (2014). La Ley 80, *supra*, pretende dar protección a los trabajadores ante un despido injustificado. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club*, 194 DPR 209 (2015). La Ley 80, *supra*, debe interpretarse de manera liberal y favorable al empleado. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 688 (2004); *Jusino et al., v. Walgreens*, 155 DPR 560, 571 (2001).

El Artículo 2 de dicha Ley establece el estándar de "justa causa" como limitación a toda acción de despido por parte del patrono. Así, el inciso (e) del artículo referido dispone que se entenderán como justa causa, entre otras situaciones, "[l]os cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público. 29 LPRA sec. 185b(e).

Por lo tanto, un despido que responde al mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento, no constituirá un despido justificado. *Íd.* Sobre estas causas se ha dicho que "están relacionadas a actuaciones del patrono dirigidas a la administración de su negocio, y principalmente se presentan por razones de índole económica que surgen según la operación diaria de las empresas". *S.L.G. Zapata Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR, pág. 425, que cita a *Díaz v. Wyndham Hotel*

Corp., 155 DPR 364, 376 (2001). Es decir, si la determinación del despido responde a una reorganización empresarial, no se considerará un despido injustificado. Un patrono puede implantar una restructuración *bona fide* y, con ello, establecer los cambios que entienda necesarios para enfrentar las dificultades financieras y aumentar sus ganancias. Entre estos cambios se incluyen la eliminación de puestos de trabajo, la creación de otros o la fusión de plazas existentes. *Íd.*

Una vez el empleado presenta su reclamación, se invierte el orden de la prueba y es el patrono quien viene obligado a demostrar, con el fin de ser exonerado del pago de la mesada, que el despido fue justificado. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club, supra; Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co., supra*, págs. 906-907. En estos casos el patrono debe alegar en su contestación a la demanda los hechos que justificaron el despido y probar que el mismo estuvo justificado. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp., supra*, pág. 379.

La Ley 80 dispone en su Artículo 4 que el cómputo de la mesada se establece por el tipo de salario más alto devengado durante los tres años anteriores. 29 LPRA sec. 185 (d). El cálculo, en casos de despido sin justa causa, se computa a base del mayor número de horas regulares de trabajo del empleado durante cualquier periodo de treinta (30) días naturales consecutivos dentro del año inmediatamente anterior al despido. 29 LPRA 185 (g).

La Ley 80 también dispone en su Artículo 11 (b) que se concederá una cantidad para honorarios de abogado que no será menor del quince por ciento (15%) del total de la compensación o cien dólares (\$100), la que fuere

mayor. 29 LPRA 185 (k). Nuestra más Alta Curia aclaró que el 15% es la cantidad mínima por concepto de honorarios que la ley autoriza en los casos de despido injustificado y que el juzgador tiene discreción para conceder un por ciento mayor *Hernández Maldonado v. Taco Maker*, 181 DPR 281 (2011).

Ahora bien, para conceder una cuantía mayor en aquellos casos en los que el abogado estime que hizo un esfuerzo excepcional que amerite una cuantía mayor, estos tienen el peso de probar la razonabilidad de las horas y sus tarifas. *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc.*, 143 DPR 574, 584. Debe, además, solicitarlo al tribunal por medio de un memorando juramentado, en el que detalle las horas trabajadas y la tarifa a cobrar. *Hernández Maldonado v. Taco Maker, supra*, pág. 583.

B. Ley 115

La Ley 115, *supra*, prohíbe que se tomen represalias en contra de un empleado que ofrezca o intente ofrecer información o testimonio ante un foro legislativo, administrativo o judicial. *Cordero Jiménez v. Universidad de Puerto Rico*, 188 DPR 129 (2013); *Rentas Santiago v. Autogermana, Inc.*, 182 DPR 759 (2011). Su interpretación judicial debe ser liberal y amplia de manera que garantice la mayor protección de los derechos laborales de los trabajadores. Por lo tanto, toda duda en cuanto a su aplicación deberá resolverse a favor del empleado. *Rivera v. Pan Pepín, supra*, pág. 688.

El Artículo 2 de la Ley 115, a su vez, establece que cualquier persona que alegue una violación al estatuto puede instar una acción civil en contra de su patrono dentro del término de tres (3) años de ocurrida la violación y solicitar que "se le compense por los

daños reales sufridos, las angustias mentales, la restitución en el empleo, los salarios dejados de devengar, beneficios y honorarios de abogado". 29 LPRA sec. 194a(b). La responsabilidad del patrono con relación a los daños y a los salarios dejados de devengar será "el doble de la cuantía que se determine causó la violación a las disposiciones de [la Ley]". *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 393 (2011).

Para establecer un caso *prima facie* de represalias bajo la Ley 115, el empleado tendrá que probar lo siguiente: "(1) que participó en una de las actividades protegidas por la ley, y (2) que subsiguientemente fue despedido, amenazado o sufrió discriminación en el empleo". *Feliciano Martes v. Sheraton Old San Juan*, *supra*, pág. 393. (Énfasis suplido).⁶ Atinente a este caso, en *Irizarry v. J&J Cons. Prods. Co., Inc.* 150 DPR 155, 170 (2000) el Tribunal Supremo reconoció que acudir al Fondo constituye una actividad protegida bajo la Ley 115, *supra*.

Una vez establecido el caso *prima facie*, el peso de la prueba se transfiere al patrono. Este deberá demostrar que el despido, traslado o cambio en los términos, compensación, condiciones o beneficios, fue una válida, motivada por razones distintas no relacionadas con la acción protegida ejercida por el empleado. Si el patrono cumple con lo anterior, el empleado deberá demostrar que la razón alegada por el patrono es un pretexto para la acción adversa.

⁶ En *Feliciano Martes*, nuestro Tribunal Supremo concluyó que un despido a los 4 días de haber presentado una reclamación ante la Ley de Beneficio por Incapacidad Temporal (SINOT); Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada, 11 LPRA sec. 201 *et seq.* constituía "suficiente *proximidad temporal* para inferir que existe un nexo causal entre ambos eventos." *Íd.* pág. 410 (Énfasis en original).

Artículo 2(c), *supra*; *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, 177 DPR 345, 362 (2009).

Para establecer el nexo causal, entre el inciso (1) y (2) reseñado arriba, es necesario que la acción adversa haya ocurrido al poco tiempo de haber incurrido en la alegada actividad protegida. *Feliciano Martes v. Sheraton, supra*, págs. 399-400.⁷

C. Estipulaciones

Para facilitar y simplificar la solución de las controversias jurídicas a las que se enfrentan los foros judiciales, el Tribunal Supremo ha reconocido la facultad de las partes para acordar estipulaciones y eliminar desacuerdos. Una estipulación constituye una admisión judicial que implica un desistimiento formal de cualquier contención contraria a ella. *Díaz Ayala et. als. v. E.L.A.*, 153 DPR 675, 693 (2001). Existen tres (3) clases de estipulaciones: 1) las que constituyen meras admisiones de hechos; 2) las que reconocen derechos y tienen el alcance de una adjudicación sobre tales derechos; y 3) las que proponen cierto curso de acción como, por ejemplo, que se someta una controversia a un comisionado especial o que se admita cierta prueba en un juicio. *P.R. Glass Corp. v. Tribunal Superior*, 103 DPR 223, 231 (1975).

La primera clase --estipulaciones de hechos-- tiene el efecto de dispensar el requisito de probar tales hechos. *Rivera Menéndez v. Action Service*, 185 DPR 431,

⁷ También en *Feliciano Martes*, y luego de analizar el *test* bajo la jurisprudencia federal, el Tribunal Supremo intimó que la acción adversa del patrono debe suceder "al poco tiempo" a la acción protegida del empleado. Nótese que, al respecto, nuestra Curia Máxima se refirió a la definición de la palabra *subsiguiente* que confirió la Real Academia Española. Esta definición, indicó, denota un acto "[q]ue sigue inmediatamente a aquello que se expresa o sobreentiende". *Íd.* pág. 399.

439 (2012). Cuando las partes estipulan los hechos, significa una ausencia de controversia con respecto a los mismos. Cuando estos quedan estipulados por las partes, no se requiere prueba de ellos y la estipulación obliga tanto al juez, como a las partes. *Sepúlveda Rivas v. Departamento de Salud*, 145 DPR 560 (1998). (Énfasis suplido). Es decir, la estipulación sustituye la prueba que se hubiera presentado en la vista del caso. *Mora Dev. Corp. v. Sandín*, 118 DPR 733, 752 (1987). De hecho, las partes no pueden impugnar el hecho una vez haya sido estipulado. *Maldonado v. Consejo de Titulares*, 111 DPR 427, 434-435 (1981).

La segunda clase de estipulaciones --las que reconocen derechos y se consideran adjudicativas-- tienen como propósito poner fin a un pleito. Este tipo de estipulación obliga a las partes y tiene el efecto de cosa juzgada. *Rivera Menéndez v. Action Service, supra*, pág. 440. La tercera y última clase de estipulación versa sobre materias procesales. *Íd.* A manera de ejemplo, las partes pueden estipular la forma y manera que se utilizará cualquier mecanismo de descubrimiento de prueba. También, según la Regla 901 de las Reglas de Evidencia, 32 LPRA Ap. VI, R. 901, las partes pueden estipular la autenticación de cierta evidencia. Ahora bien, la estipulación de autenticación de evidencia no debe confundirse con la estipulación de hechos. La primera, a menos que las partes expongan clara y expresamente lo contrario, solo releva del proceso de autenticar tal evidencia. *Rivera Menéndez v. Action Service, supra*, pág. 441.

D. Revisión Apelativa

El Tribunal Supremo ha establecido que un tribunal apelativo, como norma general, no intervendrá con las determinaciones de hechos que hace un TPI, ni sustituirá su criterio por el del juzgador. La razón jurídica tras esta normativa es dar deferencia a un proceso que ha ocurrido, principalmente, ante los ojos del juzgador de instancia. *SLG Rivera Carrasquillo v. AAA*, 177 DPR 345, 357 (2009).

De ordinario, este Tribunal sostendrá el pronunciamiento del TPI en toda su extensión en ausencia de prejuicio, parcialidad, error manifiesto o abuso de discreción. *Trans Oceanic Life Ins. v. Oracle Corp.*, 184 DPR 689 (2012). Es decir, se podrá intervenir con la apreciación de la prueba cuando, de un examen detenido, de la misma el foro revisor se convenza que el juzgador descartó injustificadamente elementos probatorios importantes o que fundamentó su criterio únicamente en testimonios de escaso valor, o inherentemente improbables. *C. Brewer P.R., Inc. v. Rodríguez*, 100 DPR 826, 830 (1972).

A tenor con lo anterior, las determinaciones de hechos basadas en testimonio oral no se dejarán sin efecto, a menos que de la prueba admitida surja que no existe base suficiente que apoye tal determinación o cuando estas sean claramente erróneas. Las determinaciones de hecho no deben ser rechazadas de forma arbitraria, ni sustituidas por el criterio del foro apelativo, salvo que éstas carezcan de fundamento suficiente a la luz de la prueba presentada. *Méndez v. Morales, supra*, 36; Regla 42.2 de las Reglas de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V., R. 42.2.

Asimismo, aunque la apreciación del juzgador de los hechos es respetable y merece deferencia, no es absoluta y una apreciación errónea de la prueba no tiene credenciales de inmunidad frente a la función revisora de este foro apelativo. *Méndez v. Morales*, 142 DPR 26, 36 (1996). Así, por ejemplo, lo que constituye pasión, prejuicio o parcialidad se determinará caso a caso de acuerdo con las circunstancias particulares. Si la conducta del juzgador de instancia demuestra que su valoración de la prueba y sus determinaciones de hechos fueron producto de valores, creencias, opiniones y concepciones personales ajenas al derecho, ello supone que no adjudicó la controversia con la imparcialidad, la objetividad y el desinterés que garantizan un proceso justo. *Dávila Nieves v. Melendez Marín*, 187 DPR 750, 777 (2013).

Por otra parte, si de un análisis integral de la prueba surge que las conclusiones del tribunal primario están en conflicto con el balance más racional, justiciero y jurídico de la totalidad de la evidencia recibida, éste ha cometido un error manifiesto. *Íd.*, pág. 36. A saber, en los casos donde un análisis integral de la prueba cause insatisfacción o intranquilidad de conciencia, tal que conmueva el sentido básico de justicia, procede la intervención con la apreciación y la adjudicación de credibilidad en relación con la prueba testifical. *Pueblo v. Cabán Torres*, 117 DPR 645, 648 (1986).

Es importante destacar que, a pesar de la gran deferencia que tienen los foros revisores ante la apreciación de la prueba que realizan los foros de primera instancia, se revocará una sentencia cuando el

error cometido por el tribunal sentenciador, en la admisión o rechazo de la prueba, en la apreciación de la evidencia o en la apreciación de las normas jurídicas, sea de tal magnitud que los derechos de una parte resulten gravemente perjudicados o el resultado del caso pudiese ser distinto de no haberse cometido el error (citas omitidas).⁸ Es decir, una vez se comprueba que el foro recurrido cometió un error en derecho que altera el resultado del caso, el tribunal apelativo está en entera libertad de sustituir el pronunciamiento de instancia por el que considere correcto. Rivé Rivera, *op. cit.* pág. 144.

III. DISCUSIÓN

KLAN1700943

(DESPIDO INJUSTIFICADO)

En esencia, Label Graphics arguye que el TPI incidió al declarar Ha Lugar la *Querella* del señor Alicea en cuanto al despido injustificado y al concederle los remedios que solicitó. Al respecto, Label Graphics plantea que el TPI cometió dos (2) errores: (1) intimar que la reorganización que efectuó Label Graphics no fue *bona fide*; y (2) concluir que despidió al señor Alicea injustificadamente.⁹ Label Graphics tiene razón. Para

⁸ D. Rivé Rivera, *Recursos Extraordinarios*, en A.R. Calderón, Jr. y D. Rivé Rivera, *Manual de Procedimientos Apelativos*, San Juan, Ed. UIPR, 171, 1987.

⁹ Como parte de la argumentación de este error, Label Graphics plantea la permisibilidad --bajo el *American with Disabilities Act*, 42 U.S.C. sec. 12101 *et. seq.*, y Ley Núm. 44 de 2 de junio de 1985, 1 LPRA sec. 501 *et. seq.*, su contraparte local-- de efectuar modificaciones a los términos y condiciones de empleo del señor Alicea, incluyendo ajustes salariales, como parte de la concesión de un acomodo razonable. Sostiene que, a su regreso del Fondo, Label Graphics trató la situación de salud del señor Alicea como tal. El señor Alicea, mientras, plantea que se trata de una nueva teoría legal. Lo cierto es que este planteamiento no es nuevo. Label Graphics argumentó durante el juicio que traía este asunto de manera análoga, pues lo que era permisible bajo tales estatutos, también era permisible bajo la (Ley del Fondo), *supra*. Asimismo, Label Graphics discutió este asunto, extensamente, en el *Memorando de Derecho* que presentó ante el TPI el 7 de noviembre de 2016. Ahora bien, este Tribunal no está ante una reclamación bajo los estatutos referidos. Por ende, este Tribunal se circunscribe a la reclamación de despido injustificado bajo la Ley 80, *supra* y de represalias bajo la Ley 115, *supra*. Ninguna otra.

fines de la discusión, este Tribunal discute los errores, conjuntamente, por su relación estrecha.

Este Tribunal examinó con detenimiento los dos (2) tomos que configuran la evidencia testifical en este caso. Estudió, además, los 14 exhibits que constituyen la evidencia documental que presentaron las partes. Nada en los documentos configura actuaciones de Label Graphics que contravengan las disposiciones de la Ley 80, supra. Al contrario, la prueba que obra en el expediente es inequívoca al establecer que la terminación de la relación obrero patronal entre Label Graphics y el señor Alicea se debió, única y exclusivamente, a la decisión del señor Alicea de rechazar la oportunidad de asumir una nueva posición en Label Graphics.

Para considerar la reclamación de despido injustificado es preciso ceñirse a una cronología basada en los hechos que las partes estipularon y la prueba que desfiló ante el TPI:

1. El señor Alicea trabajó, en intervalos, en Label Graphics. A pesar de que ocupó diversos puestos, incluyendo --en tres (3) ocasiones-- el de Prensista, en una, el de Supervisor, y en otra, el de Líder de Grupo de Prensa, siempre operó la prensa.¹⁰
2. A pesar del cambio de título de Supervisor a Líder de Grupo de Prensa, su salario, ni beneficios se vieron afectados.¹¹
3. En lo que concierne al último puesto que ocupó en Label Graphics, independientemente del título, el señor Alicea declaró que operaba la prensa en un 70% del tiempo, que era prensista.¹² Indicó, además, que antes de irse al Fondo, "estuv[o] como dos [2] años operando la prensa, desde que llegó la prensa".¹³

¹⁰ Transcripción, 30 de agosto de 2017, pág. 91.

¹¹ Transcripción, 30 de agosto de 2017, pág. 95.

¹² Transcripción, 30 de agosto de 2017, pág. 94.

¹³ Transcripción, 30 de agosto de 2017, pág. 117.

4. Según estipularon las partes, el señor Alicea se reportó al Fondo el 2 de marzo de 2011.¹⁴

5. Según estipularon las partes, el señor Alicea regresó del Fondo el 3 de junio de 2011.¹⁵

6. Según declaró el señor Alicea, a su regreso del Fondo, no podía ejercer el 70% de las funciones que, en efecto, realizaba. En específico testificó que:

P. Le pregunto si no es correcto que cuando usted regresó del Fondo usted no podía operar la prensa, ¿verdad que no?

R. No.¹⁶

[...]

P. El [70%] usted no lo podía hacer, ¿verdad que no?

R. No podía operar la prensa.

P. Por eso, el [70%] de las funciones usted no las podía hacer, ¿es correcto?

P. Si.¹⁷

¹⁴ Apéndice de *Apelación* del señor Alicea, pág. 58; y Apéndice de *Apelación*, Label Graphics, pág. 86.

¹⁵ Apéndice de *Apelación* del señor Alicea, pág. 58; y Apéndice de *Apelación*, Label Graphics, pág. 86.

¹⁶ Transcripción, 30 de agosto de 2017, pág. 98.

¹⁷ Transcripción, 30 de agosto de 2017, págs. 98-99. El señor Lugo padre, también lo confirmó:

P. Le pregunto, entonces, ahora sí regresando a junio, que el señor Alicea es dado de alta y regresa a Labels Graphics. Le preguntó, ¿qué ocurre cuando el regresa, a qué posición se le va a ubicar?

R. A [el] se le va a ubicar [en] la posición de siempre, de prensista.

P. En ese momento, ¿cuántas prensas ustedes tenían?

R. [3] prensas.

P. ¿Y a qué prensa se le iba a ubicar?

R. La misma prensa que él trabajaba en el 2008. La prensa de [4] colores.

P. ¿Con qué salario?

R. Con el mismo salario. Es[e] era su trabajo de prensa.

P. ¿Qué ocurre cuando ustedes lo van a ubicar en esa posición?

R. Bueno, nos notifica que no puede por su condición.

P. ¿Qué condición?

R. La condición, aparentemente, de las manos, de los hombros, que no puede trabajar en la prensa. Transcripción, 7 de septiembre de 2017, págs. 42-43.

7. A su regreso del Fondo, Label Graphics lo ubicó, temporeramente, en el área de embobinado y empaque con los mismos términos, condiciones y beneficios, incluyendo \$16.20 la hora, a pesar que tal posición pagaba \$8.00 la hora, a tales efectos el señor Alicea declaró que:

P. Le dijeron (Label Graphics), según usted relató, que por el momento lo iban a poner en el área de inspección y empaque. [...] ¿verdad que sí?

R. Si.

P. En lo que encontraban que posición darle, ¿verdad que sí?

R. Si.

P. Y le pregunt[o] si no es correcto que en ese cambio que le hicieron temporeramente al área de empaque, a usted se le tocó su salario, ¿verdad que no?

R. No.

P. Oiga, y no se le tocaron sus beneficios, ¿verdad que no?

R. No.

P. Usted siguió devengando el mismo salario que usted tenía.

R. Si.

P. Y le pregunto si no es correcto que la gente que estaba en empaque y en embobinado ganaban la mitad de lo que usted ganaba, ¿verdad que si?

R. Si.

P. [\$8.00] la hora, ¿verdad que sí?

R. Si.

P. Y a usted no se le bajó el salario, ¿verdad que no?

R. No.¹⁸

¹⁸ Transcripción, 30 de agosto de 2017, págs. 99-100. El señor Lugo padre, también lo confirmó:

P. ¿Y qué ustedes hacen una vez él le notifica que no puede trabajar en el área de prensa?

R. Bueno, pues yo trato de buscar la forma de acomodar al señor Alicea en un departamento en donde pueda trabajar, que es el departamento de embobinado. Hay que usar las manos pero no es tan "stressful", como dicen, como de prensa y ahí en esa área para ayudarnos en embobinado y ayudarnos en el área de empaque que estaba en esa

8. Según estipularon las partes, el 21 de septiembre de 2011, Label Graphics le notificó al señor Alicea que había tomado la determinación de eliminar la plaza de Líder de Grupo de Prensa que éste ocupaba y le ofreció la plaza de Apoyo de Logística.¹⁹

9. A esos fines, el 21 de septiembre de 2011, señor Lugo, padre, suscribió una carta, en la que indicó al señor Alicea, entre otras, que:

"[d]ebido a su compromiso con la Compañía, y con la intención de darle la oportunidad de mantener su empleo con nosotros, a usted se le está ofreciendo ocupar la posición de "Apoyo de Logística".²⁰ (Énfasis suplido).

10. El 26 de septiembre de 2011, el señor Alicea indicó que no aceptaría la plaza de Apoyo de Logística.²¹ (Énfasis suplido).

11. El señor Alicea declaró que podía hacer las funciones del nuevo puesto de Apoyo de Logística que le ofrecieron. Expresó que:

P. Apoyo de Logística. Y usted podía hacer esas funciones, ¿verdad que sí?

área. Pero al señor Alicea se mueve temporero ahí, no se le cambia el salario ni nada.

P. Déjeme preguntarle de eso. Usted dice, uno, se le mueve temporero.

R. Si.

P. Y dos, no se le cambia el salario. ¿Por qué no se cambia el salario cuando se le mueve a esa posición?

R. Bueno, un salario, si yo voy a darle trabajo de embobinado ese trabajo paga [\$8.00, \$8.50]. Para mí no, yo no me atreva ofrecerle a él ese salario ahí. Él ganaba [...] dieciséis dólares algo, era [50%], yo no ... ni le pregunté porque no lo vi justo. Transcripción, 7 de septiembre de 2017, págs. 43-44.

Relacionado con lo anterior, el señor Lugo, padre, reiteró:

R. De nuevo, la plaza de prensista nunca se eliminó.

[...]

R. [...], cuando [el señor Alicea] regresa, yo no sabía si él iba a regresar, pensaba que iba a regresar en la prensa.

[...]

R. Cuando nos dimos cuenta que no, pues entonces, tuve que ubicarlo en un lado temporero en lo que nosotros seguíamos con el proceso y básicamente de ahí fue que nosotros pudimos sacar, [el señor Alicea] nos puede ayudar a nosotros en esta porción (sic.) de apoyo logística. Básicamente ya hacía [3] meses que estaba allá, no se le cambió salario, ningunos beneficios, y la verdad es que se me hacía un poco difícil para que él se mantuviera allí, a un salario de [16]...

[...]

[...] Con las personas que estábamos trabajando que son de [\$8.00], [\$8.50]. Transcripción, 7 de septiembre de 2017, pág. 159.

¹⁹ Apéndice de Apelación del señor Alicea, pág. 58; y Apéndice de Apelación, Label Graphics, pág. 86.

²⁰ Apéndice de Apelación, Label Graphics, págs. 351-352.

²¹ Apéndice de Apelación del señor Alicea, pág. 58; y Apéndice de Apelación, Label Graphics, pág. 86.

R. Si.²²

12. Según las partes estipularon, en la plaza de Apoyo de Logística el señor Alicea devengaría \$5.05 menos por hora (de \$16.20 a 11.15).²³ No obstante, el señor Alicea sería el empleado mejor pagado en el área de producción.²⁴ Durante el juicio el señor Alicea indicó que:

P. [...] [L]e pregunto si no es correcto que ese salario de [\$11.15] que le ofrecieron era más alto que el resto de los empleados de producción ¿verdad que sí?

R. Si.

P. Así que aún con una reducción de salario, usted hubiese seguido siendo el empleado de producción mejor pago en Label Graphic[s], ¿verdad que sí?

R. S[í].²⁵

13. El señor Alicea solicitó y Label Graphics le concedió cinco (5) días para pensar el ofrecimiento y tomar una determinación al respecto. Testificó que:

P. [...] [U]sted mencionó que usted pidió unos días para estudiar la oferta que le habían hecho, ¿verdad que sí?

R. Es correcto.

P. Y al 26 de septiembre usted no había contestado, ¿verdad que sí?

R. S[í].

P. [5] días más tarde usted todavía no había contestado, ¿es correcto?

[...]

R. No.²⁶

14. Según surge del expediente de personal del señor Alicea, Label Graphics se reunió en dos (2) ocasiones el 26 de septiembre 2011, una a las 9:30 a.m. y otra a las 11:30 a.m., para indagar sobre la determinación del señor Alicea y el señor Alicea se mantuvo en la postura de

²² Transcripción, 30 de agosto de 2017, pág. 103.

²³ Apéndice de *Apelación* del señor Alicea, pág. 58; y Apéndice de *Apelación*, Label Graphics, pág. 86.

²⁴ Apéndice de *Apelación*, Label Graphics, Determinaciones de Hecho, Núm. 25 y 26, pág. 10.

²⁵ Transcripción, 30 de agosto de 2017, pág. 104.

²⁶ Transcripción, 30 de agosto de 2017, pág. 102.

no aceptar la oferta.²⁷ El señor Alicea declaró que:

P. ¿Qu[e] si aceptaba la posición, esa posición... (Apoyo de Logística)

[...]

R. No.

P. No la aceptó. Okay, Entonces...

Juez: Testigo, disculpe, ¿sí o no?

R. No.²⁸

15. La prueba que desfiló estableció que bajo la posición de Apoyo a Logística tendría el salario más alto con excepción de las plazas administrativas.²⁹ Además, esta incluía los mismos beneficios tales como plan médico y *profit sharing*. De hecho, para este último beneficio, el señor Alicea no efectuaba aportación alguna.³⁰

Bajo el escenario enumerado arriba, no cabía hablar de si la reestructuración fue *bona fide*. Aun si este Tribunal: (1) permite que las partes renieguen del hecho estipulado de que Label Graphics emitió una oferta al señor Alicea y este la rechazó; y (2) adopta la teoría de que Label Graphics se negó a negociar los términos del ofrecimiento con el señor Alicea, ello no configura violación estatutaria alguna. Como se sabe, no existe un mandato legal para que un patrono negocie los términos de una oferta de empleo. Label Graphics tenía la prerrogativa de hacer la oferta que estimó razonable, conceder tiempo para que el señor Alicea la considerara --lo que indudablemente hizo-- sin estar obligada a mejorarla. Revisar la idoneidad de la oferta, o imponerle a Label Graphics la obligación de "sentarse a negociar" para "llegar a un acuerdo"³¹ incide en lo que,

²⁷ Apéndice de Apelación, Label Graphics, pág. 113.

²⁸ Transcripción, 30 de agosto de 2017, pág. 68.

²⁹ Apéndice de Apelación, Label Graphics, pág. 463; y Transcripción, 7 de septiembre de 2017, pág. 48.

³⁰ Transcripción, 30 de agosto de 2017, pág. 112.

³¹ Apéndice de Apelación, Label Graphics, pág. 20.

a fin de cuentas, es una determinación de recursos humanos.

No obstante, el TPI activó, equivocadamente, la presunción que establece la Ley 80, *supra*; a saber, que Label Graphics despidió al señor Alicea injustificadamente. Ante los ojos del TPI, y a la luz del estándar que activó, Label Graphics tenía que rebatir la presunción mediante hechos que la eximieran de responsabilidad (evidencia de una reestructuración *bona fide*). Sin embargo, este no es el estándar que gobierna en este caso.

La prueba que desfiló dejó establecido, meridianamente, que el señor Alicea no podía ejercer las funciones de su puesto. A pesar de ello, y aunque Label Graphics no tenía obligación legal de hacerlo, identificó un área de oportunidad. Le efectuó un ofrecimiento que el señor Alicea rechazó a pesar de que tuvo tres (3) oportunidades para acogerlo y tiempo para pensarlo. Ello no es susceptible a interpretación. A este Tribunal le llama la atención que el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (Departamento del Trabajo), en todas y cada una de las instancias que examinó los reclamos del señor Alicea en contra de Label Graphics, concluyó que este no era acreedor de los beneficios de desempleo bajo la legislación aplicable, pues "no realizó gestiones para mantenerse en el empleo[,] ni utilizó todos los recursos necesarios para dilucidar la situación". Añadió que este no "agot[ó] todos los recursos para conservar el mismo."³² De la

³² Resolución en el caso número H-0598-11, Apéndice de Apelación, Label Graphics, págs. 321-322. El 12 de marzo de 2012, se confirmó la Resolución del Árbitro de la División de Apelaciones notificada el 23 de febrero de 2012, mediante la cual se le descalifica para recibir los beneficios de compensación por desempleo, conforme a lo dispuesto en la Sección 4(b)(2)

misma forma, el 20 de marzo de 2012, el Departamento del Trabajo declaró sin lugar las querellas que instó el señor Alicea en contra de Label Graphics en los casos A6-D1-DP-42-11 y A6-D1-SL-74-11. Concluyó que:

[l]uego de realizar una investigación relacionada a la querella por concepto de Despido y Salario que radicara Juan Alicea Cruz, concluimos que la misma no amerita una acción posterior por parte de esta oficina.³³

La estipulación de las partes en torno al rechazo del nuevo puesto, sumado al testimonio del señor Alicea a esos fines, lacera mortalmente la alegación de que Label Graphics lo despidió. Conforme a la normativa citada en la Sección II (B) sobre estipulaciones, las partes --libre, voluntariamente y debidamente representadas por sus respectivos abogados-- entendieron y acordaron que no existía controversia sobre la oferta de Label Graphics y el rechazo del señor Alicea al ofrecimiento. Por ende, las partes, y el TPI, quedan obligadas y no pueden impugnar este hecho ahora. Dicho de otro modo, las propias partes depuraron los hechos, y demarcaron las concurrencias en cuanto al ofrecimiento y el rechazo. Ello es dispositivo de la reclamación bajo la Ley 80, *supra*.

KLAN1700948
(REPRESALIAS)

El señor Alicea plantea que el TPI se equivocó al concluir que no probó su reclamación de represalias, a pesar de que incurrió en una práctica protegida (acudir al Fondo) y al desestimar la reclamación bajo la Ley 115, *supra*. El señor Alicea no tiene razón. Por su relación

de la Ley de Seguridad de Empleo. Apéndice de *Apelación*, Label Graphics, págs. 351-352.

³³ Apéndice de *Apelación*, Label Graphics, pág. 323.

estrecha, a continuación, se discuten ambos errores conjuntamente.

El TPI en su *Sentencia* determinó que el señor Alicea no estableció un caso *prima facie* de represalias por haberse reportado al Fondo. Entendió que el señor Alicea "no logró probar el segundo requisito: que sufrió una acción adversa".³⁴ El TPI dispuso, además, que "[n]o hubo expresiones en el testimonio del señor Lugo que denotaran ánimos retaliatorios".³⁵ La determinación del TPI es consistente con el estado de derecho aplicable.

En nuestro ordenamiento jurídico el señor Alicea tenía que demostrar *prima facie* que participó en una de las actividades protegidas por la ley y que, como producto de ello, Label Graphics lo despidió o cometió alguna actuación adversa en su contra. Correspondía a Label Graphics, entonces, demostrar que el despido fue válido o estuvo motivado por razones distintas no relacionadas con la acción protegida (haber acudido al Fondo). Si Label Graphics lo establecía, el señor Alicea debía demostrar que la razón que proveyó Label Graphics era un pretexto.

El señor Alicea identificó como el acto protegido, haberse reportado al Fondo.³⁶ Asimismo, identificó como

³⁴ Apéndice de *Apelación*, Label Graphics, pág.16.

³⁵ Apéndice de *Apelación*, Label Graphics, pág. 19.

³⁶ Sin embargo, el señor Alicea va más allá. Este parece imputar a Label Graphics ciertas desviaciones o violaciones a la Ley del Fondo, *supra*. A esos fines, le imputa en su *Apelación* que no reservó el empleo del señor Alicea, que no lo reinstaló adecuadamente, que eliminó la plaza del señor Alicea mientras estaba CT, que lo despidió mientras estaba en CT, entre otras. El TPI, a su vez, adjudica el cumplimiento de Label Graphics con las obligaciones bajo la Ley del Fondo, *supra*. El TPI indicó en su *Sentencia* que "[u]na vez Label Graphics reinstaló al [señor Alicea], así terminó la obligación de [Label Graphics] a tenor con la Ley del Fondo". Apéndice de *Apelación*, Label Graphics, pág. 18. Se destaca que en ninguno de los tres (3) Informes Conjuntos, el señor Alicea incluyó enmiendas a las alegaciones. Así, la sección intitulada "Enmiendas a las Alegaciones", guarda silencio al respecto. Sin embargo, Label Graphics objetó, expresamente, "cualquier intento de [Label Graphics] de enmendar sus alegaciones para incluir una reclamación por violación al Artículo 5a de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935." Apéndice de *Apelación* del señor Alicea, pág. 76. Este Tribunal enfatiza, nuevamente, que el caso que revisa versa sobre imputaciones de violaciones a la Ley 80, *supra* y a la Ley 115, *supra*. Nada más.

el evento constitutivo de represalias su despido. En específico, en la alegación 22 de su *Querrela*, sección intitulada CAUSA POR REPRESALIA, indicó que “[e]l despido del señor Alicea violenta la Ley de Represalias en el Empleo...”.³⁷ De otra parte, en el Informe Conjunto, el señor Alicea planteó como una de las controversias de derecho pendientes, la “alegada reestructuración organizacional motivada por las condiciones económicas y del mercado, mediante la cual se eliminó la plaza que ocupaba el [señor Alicea]. El [señor Alicea] sostiene que esta razón expresada como defensa luego del despido es una excusa, pretexto o subterfugio que se utilizó para despedirlo en represalia por haber acudido al Fondo”.³⁸ Finalmente, en su Apelación, expresa que “[l]a prueba apunta, inequívocamente, a que la plaza del [señor Alicea] se eliminó en represalias por este haber acudido al [Fondo]”.³⁹

De nuevo, este Tribunal examinó detenidamente y cuidadosamente, el expediente apelativo, los dos (2) tomos de la transcripción de la prueba oral, y los apéndices de más de 450 páginas. Concluye que el TPI no se equivocó al desestimar la causa de acción bajo la Ley 115, *supra*. La prueba documental y el testimonio del señor Alicea establecieron que este declinó, verbalmente, una oferta de Label Graphics. Sobre este asunto no existe duda, pues las partes así lo estipularon en los tres (3) Informes Preliminares entre Abogados y Abogadas que sometieron, el primero, el 30 de julio de 2015, el segundo, el 10 de noviembre de 2015, y el tercero, el 19 de enero de 2016. Para mayor claridad, a

³⁷ Apéndice de *Apelación*, Label Graphics, pág. 131.

³⁸ Apéndice de *Apelación* del señor Alicea, págs. 28-29.

³⁹ *Apelación*, pág. 13.

continuación, las citas textuales de los Informes Preliminares entre Abogados y Abogadas:

11. El 21 de septiembre de 2011, Label Graphics le notificó a[1] [señor Alicea] que había tomado la determinación de eliminar la plaza de Líder de Grupo de Prensa que éste ocupaba y se le ofreció la plaza de Apoyo de Logística, lo cual conllevaba un reducción de salario de \$16.20 a \$11.15 por hora.
12. El 26 de septiembre de 2011, [el señor Alicea] indicó que no aceptaría la plaza de Apoyo de Logística.⁴⁰ (Énfasis suplido).

Como se indicó, la voluntad de las partes, según se estableció mediante las estipulaciones citadas y refrendadas en, al menos, tres (3) ocasiones, obligó al TPI y a las partes. Estas, independientemente del interés actual de una parte por renegarlas, constituyen cosa juzgada. Estas estipulaciones impiden que este Tribunal concluya que el despido obedeció a que el señor Alicea se reportó al Fondo.

Cabe reiterar que la oferta que realizó Label Graphics protegía sus beneficios y, en términos de compensación económica, como se indicó, significaba la más alta para cualquier miembro del equipo de producción. El señor Alicea estaba en perfecto derecho de rechazar una oportunidad de empleo distinta en Label Graphics, como hizo, pero su insatisfacción con la misma y posterior rechazo, no da pie a una causa de acción bajo la Ley 115, *supra*.

Finalmente, si se considera el despido del señor Alicea como la acción adversa, este ocurrió, significativamente, después de que el señor Alicea se reportó al Fondo (incurrió en la actividad protegida).

⁴⁰ Apéndice de *Apelación* del señor Alicea, págs. 28 y 58; y Apéndice de *Apelación*, Label Graphics, pág. 86.

Es decir, para la fecha del despido, habían transcurrido seis (6) meses, Label Graphics. Por ello, no se da el requisito de proximidad y por ende, no se materializa el nexo causal que requiere la jurisprudencia.

Ahora bien, posterior a la presentación de la *Querrela*, el señor Alicea modificó su alegación y planteó que la eliminación de la plaza del señor Alicea también constituyó un acto de represalias en su contra por haber acudido al Fondo. De entrada, si se considera la supresión del puesto del señor Alicea como la acción adversa, esta ocurrió significativamente después de que el señor Alicea se reportó al Fondo (incurrió en la actividad protegida). Es decir, ocurrió el 21 de septiembre de 2001, cuando también habían transcurrido seis (6) meses. Por ello, al igual que sucede con el despido como acción adversa, no se da el requisito de proximidad y por ende, no se materializa el nexo causal que requiere la jurisprudencia.

Es mandatorio aclarar que, en ese momento, el señor Alicea ocupaba una posición de Líder de Grupo de Prensa. Sin embargo, la descripción de este puesto no comulga con la realidad de las funciones que, como tal, el señor Alicea ejercía. Lo cierto es que el señor Alicea declaró que dedicaba 70% de su tiempo a ser prensista y 30% a ser líder de grupo.⁴¹ Sobre esto no hay controversia.

Aun si este Tribunal concluye que el señor Alicea logró articular un caso *prima facie*, lo cierto es que no identificó prueba que permita establecer que la supresión de la plaza del señor Alicea constituyó un

⁴¹ Transcripción, 30 de agosto de 2017, pág. 114.

acto de represalias o un pretexto para despedirlo. Es decir, el TPI sugirió, y este Tribunal coincide, que la decisión de eliminar el puesto de Líder de Grupo de Prensa y redistribuir el treinta por ciento (30%) de sus funciones entre otros empleados (el señor Lugo, hijo, quien fungía como Gerente de Operaciones y el señor López, quien fungía como Supervisor de Producción), no fue el resultado de que el señor Alicea se reportara al Fondo. No se puede perder de vista que nadie controvertió que, independientemente del título de la posición que ocupaba el señor Alicea, este se dedicaba --en un setenta por ciento (70%)-- a la operación de la prensa. Como se sabe, se deben analizar las funciones que efectivamente realiza un empleado y no el título del puesto que ocupa.⁴² De otra parte, tampoco hay controversia de que había una sola posición de Líder de Grupo, por lo que no cabía hablar de antigüedad y otras consideraciones:

P. [...] Le pregunto si no es correcto que usted era la única persona que era líder de grupo, ¿verdad que sí?

R. S[í].⁴³

Igualmente, nadie refutó el testimonio del señor Lugo, padre, y la prueba documental que obra en el expediente en cuanto a su esfuerzo por profesionalizar y optimizar la operación de Label Graphics. A esos fines, declaró:

Bueno, básicamente lo que yo hago es que empiezo a analizar el negocio. Mirar bien el negocio. En donde estamos. Por razones,

⁴² El Tribunal Supremo así lo dispuso en ocasión de examinar lo relativo a la exención de pago de horas extras a una empleada exenta, bajo las disposiciones de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, conocida como la Ley de Horas y Días de Trabajo, 29 LPRA secs. 271-288; la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, conocida como la Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico, 29 LPRA sec. 250 et. seq. y el *Fair Labor Standards Act*, 29 USCA sec. 201 et. seq. y su reglamentación aplicable.

⁴³ Transcripción, 30 de agosto de 2017, pág. 114.

verdad, fuera de lo que había mencionado y el mercado. [...] [Q]uiero desarrollar la compañía, llevarla a un poquito más, un nivel más alto, no, en ventas y miro, analizo, y llego a la conclusión que necesito mejorar el proceso, necesito mejorar la eficiencia de la compañía. Y yo no, en realidad no hice una reorganización, yo lo que hice fue una reestructuración.⁴⁴

El señor Lugo, padre, describió cada uno de los departamentos, sus responsabilidades, el personal con el que contaba, así como el diagnóstico que efectuó en sus respectivas operaciones.⁴⁵ Para ello, utilizó un documento con fecha de 22 de abril de 2011 que el TPI admitió en evidencia⁴⁶ y compartió su razonamiento con el TPI:

Parte de toda la reestructuración es tratar de mejorar el proceso dentro de mi compañía. Necesitamos nosotros un buen manual de calidad para que cuando lleguen los, como llegaron los Mercks, los Habbits, los Hewlett Packards, todas esas compañías, pues, uno poder jugar en el mismo campo de ellos y cuando nos dieran una auditoría, poder pasar la auditoría. Para hacer esto, pues, yo necesitaba reestructurar bien los departamentos y eso fue lo que hice.

De hecho, el señor Lugo, padre, narró los resultados de las estrategias que implementó:

P. [...] En términos de la reestructuración que usted hizo y los cambios que usted hizo, que los ha compartido con nosotros, qué efecto, si alguno, eso ha tenido en su operación.

R. Ha sido bien positivo, muy positivo, y todo el tiempo seguimos mejorando el proceso. Pero eso me permitió que me dieran la licencia, aprobación de UL en Puerto Rico, somos...

[...]

R. ...la única compañía que tenemos la aprobación.

[...]

⁴⁴ Transcripción, 7 de septiembre de 2017, pág. 16.

⁴⁵ Transcripción, 7 de septiembre de 2017, págs. 21-25, 29, y 35.

⁴⁶ Apéndice de Apelación, Label Graphics, págs. 459-460.

Si, positivo, hemos podido adquirir nuevos negocios, nuevos clientes, por las auditorías, así que el proceso mejoró.⁴⁷

Este declaró que los cambios venían, incluso, desde el 2010 cuando, a raíz de cierta evaluación, determinó implantar una serie de estrategias. Expuso que lo primero que hizo fue traer a una persona con conocimiento en el área de producción para que me supervisara esa área.⁴⁸ Detalló:

El proceso en realidad comienza en abril del 2010.

[...]

[...], nosotros somos pequeños y es un proceso lento, y nosotros, básicamente se termina para octubre de 2011, porque esto se va iendo (sic.) poco a poco, la documentación, todo lo que queremos hacer. Soy yo y mi hijo, nosotros no tenemos un ingeniero, no tenemos, no tenemos soporte, so, no está, no está, se tarda o no por tratarse las cosas mejor que pueda, ve.

[...]

En el año 2010, a principio del 2010, lo supervisaba mi hijo [señor Lugo, hijo]. Cuando empieza la reestructuración, que yo traigo al [señor López], como supervisor de producción, pues el señor Alicea se reportaba al señor López.

P. [...] ¿Por qué lo trae?

R. Bueno, yo traigo al señor López porque es una persona que tiene mucha experiencia en la manufactura de flexografía. Trabajaba con una compañía de más de [200] empleados y tiene más de [18], [20] años de experiencia en este campo de flexografía y en términos de la manufactura y producción. Yo lo traigo por su experiencia. Lo traigo para que me dé una mano con el proceso, con los cambios que yo necesito y básicamente le doy a él unas tareas inicialmente para que él coja el piso. [...] Todo el mundo se reporta al señor [López] excepto la gerente de calidad en ese tiempo que habíamos nombrado, la señora Annette Rosario, ella se reportaba a mi hijo y el

⁴⁷ Transcripción, 7 de septiembre de 2017, pág. 57.

⁴⁸ Transcripción, 7 de septiembre de 2017, pág. 29.

señor [López] se reportaba a mi hijo también.

No hubo prueba alguna que refutara que este esfuerzo conllevó ajustes en distintas áreas. El mismo también implicó la subdivisión de varios departamentos en lo concerniente a manufactura y control de calidad, la creación y supresión de plazas, y movimientos de personal. A esos fines, el señor Lugo, padre, declaró:

[...], nosotros pues queremos, este, optimizar la prensa [...], hay nuevas oportunidades de trabajo, nos dimos cuenta que estamos perdiendo un poquito de dinero en términos de que estamos teniendo problemas con nuestros inventarios, proceso[s], tenemos oportunidades con nuevos clientes pero en realidad no tenía la ... no estábamos preparados. Yo contraté a un caballero por nombre de Rey Flores, que es un contable. El señor Flores nos dio en servicios profesionales, él era profesor en la Universidad del Turabo también y conocía manufactura. Recluto al caballero para que me diera una manita con la situación del sistema. Nosotros tenemos un pequeño sistema que utilizamos de Peach Tree, de contabilidad, y, en realidad, al fin de mes, cuando yo estaba viendo los estados financieros, veo que las cosas no son iguales y necesito ayuda. So empiezo a mirar una reestructuración con el señor Alicea, qué puedo hacer, cómo podemos mejorar nuestro proceso. Nos dimos cuenta que estamos teniendo problema de materia prima, pérdida de materia prima, la utilización ...⁴⁹

También narró transacciones de personal con respecto a la Sra. Annette Rosario quien ocupaba la posición de Supervisora del Departamento de Calidad y Artes Gráficas y, a raíz de la reestructuración, asumió la posición de Gerente de Calidad, así como todo lo concerniente a OSHA, los cumplimientos con los requerimientos ambientales, y la permisología requerida para operar la compañía de flexografía.⁵⁰ Describió también el impacto en la plaza del Sr. Humberto Ortiz

⁴⁹ Transcripción, 7 de septiembre de 2017, pág. 10.

⁵⁰ Transcripción, 7 de septiembre de 2017, págs. 36-37.

(señor Ortiz), quien era el Gerente del Departamento de Pre-Press en el que se hacen los diseños gráficos y se preparan las placas. Expuso que antes de la reorganización la señora Rosario atendía el área de manufactura, pero trasladó esas funciones al señor Ortiz.⁵¹

Llama la atención que, contemporáneo con el ofrecimiento que Label Graphics hizo al señor Alicea, también le ofreció al señor De Jesús una plaza de nueva creación, "Material Handler".⁵² A esos fines, el 28 de octubre de 2011, el señor Lugo, padre, suscribió un documento mediante el cual consignó lo siguiente:

El 28 de septiembre de 2011 el Sr. Aniel Lugo (Presidente) y Pedro López (Supervisor) se reunieron con el empleado Julio Joel De Jesús para ofrecerle la posición de "Material Handler", como parte de la reestructuración interna de la compañía. Se le explicó las áreas asignadas de la posición, el salario, los beneficios y que sería empleado permanente. El empleado pidió tiempo para analizar la oferta.

[...] (Descripción de funciones de la posición de "Material Handler)

El día 6 de octubre se reunió [el señor Lugo, hijo] (G.M.) con el [señor De Jesús], el cual no aceptó la oferta de la nueva posición. Este indicó que no deseaba la responsabilidad de tener que fiscalizar [a] los prensistas y prefirió quedarse en la posición actual. El 13 de octubre abandonó el trabajo y no regresó más.⁵³

⁵¹ Transcripción, 7 de septiembre de 2017, págs. 36-37.

⁵² Durante el juicio se cuestionó al señor Lugo, padre al respecto, quien expuso porque optó por no ofrecerle esta plaza al señor Alicea:

- P. [...] Mencionó también una posición de "material handler". ¿A quién se le ofrece esa posición?
- R. Esa posición se le ofrece al [señor De Jesús], de material handler.
- P. Le pregunto, por qué no se le ofrece esa posición al señor Alicea.
- R. Bueno, es una posición que iba a ganar menos e iba a hacer más con las manos. El "material handler", pues, tiene que estar trabajando ya con "fork lift", moviendo materia prima, pesá, no quise exponerlo a ese ambiente. Transcripción, 7 de septiembre de 2017, pág. 53.

⁵³ Apéndice de Apelación, Label Graphics, pág. 357.

El testimonio del señor Lugo, padre, pero sobretodo, la prueba documental, reflejó que intentaba robustecer su operación para hacerla más competitiva. Ello conllevó un sinnúmero de cambios proporcionales a un negocio de familia que, al 12 de abril de 2011, apenas contaba con 14 empleados regulares y 2 a tiempo parcial.⁵⁴ De igual forma, el propio señor Alicea ocupó un sinnúmero de puestos en diversas etapas de su relación con Label Graphics, por lo cual conoce, de primera mano, los cambios operacionales que ocurrían en Label Graphics. Plantear que todos los cambios descritos anteriormente se efectuaron en preparación para suprimir una plaza o despedir a un empleado a quien, dicho sea de paso, se le ofreció una posición, es incompatible con la prueba. Dicho de otro modo, promover la teoría del "subterfugio de la eliminación de la plaza del señor Alicea y su posterior despido"⁵⁵, no es plausible. Máxime, cuando la eliminación del puesto no requería la creación de otro y mucho menos con los mismos beneficios y mayor paga que sus pares.⁵⁶ En palabras del TPI, "[Label Graphics] consideró las limitaciones del [señor Alicea] y las alternativas disponibles para reubicarlo. Ello,

⁵⁴ Transcripción, 7 de septiembre de 2017, págs. 4 y Apéndice de Apelación, Label Graphics, pág. 460.

⁵⁵ *Apelación del señor Alicea*, pág. 24.

⁵⁶ Cabe destacar que, además del testimonio del señor Alicea sobre algunos de los beneficios que recibía como Líder de Grupo de Prensa y que continuaría recibiendo en la posición de Apoyo de Logística, el señor Lugo declaró:

Sí bueno, [al señor Alicea], básicamente a él nunca se le quitaron ningunos beneficios, el beneficio que nosotros tenemos un beneficio que pagamos el seguro, plan de seguro, [100%], siendo una compañía pequeña, para mí el empleado es bien importante, le pagaba [100%] el seguro a todos los empleados, incluyendo a [1] [señor Alicea]. Tenemos un programa de "profit sharing", si la compañía tiene ganancias, nosotros trabajamos de julio a junio, vemos que el año tenemos ganancias, cogemos un dinero que aportamos para cada, este, empleado, de acuerdo a su "brack" de salario y eso va a un, lo maneja una compañía que se llama "retirement planning", y cuando el señor Alicea deja de trabajar con nosotros, nosotros siempre cumplimos y él, le dimos un cheque por [\$25,000], cual tenía en su plan de retiro que fue aportado [100%] por nosotros sin ningún tipo de problema porque eso es un compromiso. [...] [A]l mismo tiempo, a mí me hubiera gustado que se hubiera quedao', por eso le buscamos acomodarle en esa posición, que pudiera trabajar con nosotros.

claramente evidencia la buena fe de [Label Graphics] y despeja cualquier alegación de intención del patrono de perjudicarlo o tomar represalias en su contra.”⁵⁷ Consecuentemente, el TPI no cometió los errores primero y segundo.

A la luz de todo lo anterior, este Tribunal concluye que no se cumplió con el estándar aplicable para que prosperen las causas de acción de despido injustificado y represalias que presentó el señor Alicea. En otras palabras, la prueba que desfiló ante el TPI validó la desestimación de la causa acción de represalias. Sin embargo, esta estableció que, en estricto derecho, el TPI no podía activar la presunción de que hubo un despido injustificado, porque el señor Alicea fue quien optó por no aceptar el ofrecimiento que le hizo Label Graphics.

En fin, este Tribunal sostiene que, a pesar de que el TPI merece deferencia en cuanto a la valoración de la prueba, su determinación de que Label Graphics despidió ilegalmente al señor Alicea no comulga con los hechos ni el derecho.

IV.

En atención a los fundamentos expuestos, los cuales se hacen formar parte de esta *Sentencia*, se revoca al TPI en cuanto a la reclamación bajo la Ley 80, *supra* y se confirma en cuanto a la reclamación bajo la Ley 115, *supra*.

Notifíquese.

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

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

⁵⁷ Apéndice de *Apelación*, Label Graphics, pág. 19.