

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
REGIÓN JUDICIAL DE MAYAGÜEZ - UTUADO  
PANEL XI

DALIA MARTÍNEZ  
MORALES

Apelada

v.

ORIENTAL BANK  
Apelante

KLAN201700526

Apelación  
procedente del  
Tribunal de  
Primera  
Instancia, Sala  
de Cabo Rojo

Civil Núm.:  
I4CI201600329

Sobre: Despido  
Injustificado

Panel integrado por su presidente, el Juez Figueroa Cabán, la Juez Birriel Cardona y la Juez Ortiz Flores

Figueroa Cabán, Juez Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico a 31 de agosto de 2017.

Comparece Oriental Bank, en adelante Oriental o el apelante, y solicita que revoquemos una *Sentencia* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Cabo Rojo, en adelante TPI. Mediante la misma, se declaró con lugar una querella por despido injustificado en contra del apelante.

Por los fundamentos que expondremos a continuación, se modifica la sentencia apelada para reducir los honorarios de abogado concedidos de 25% a 15%. Se confirma la sentencia en todo lo demás.

-I-

Según surge del expediente, el 18 de julio de 2016, la Sra. Dalia Martínez Morales, en adelante la señora Martínez o la apelada, presentó una *Querella* por despido injustificado bajo el procedimiento sumario de reclamaciones laborales de la Ley Núm. 2 de

17 de octubre de 1961.<sup>1</sup> Alegó, esencialmente, que laboraba para Oriental desde el 2006 y que el 29 de junio de 2016 fue despedida injustificadamente, a tenor con las disposiciones de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, mejor conocida como la Ley de Despido Injustificado, en adelante Ley Núm. 80.<sup>2</sup>

Por su parte, Oriental presentó una *Contestación a querrela*. Adujo, en síntesis, que la cesantía de la apelada fue por justa causa, ya que esta incurrió en violaciones graves a los reglamentos y a las normas de la empresa.<sup>3</sup> Específicamente, destacó que el 2 y el 12 de mayo de 2016 la señora Martínez se retiró temprano de la sucursal donde laboraba como *Branch Manager Trainee*, sin dar previo aviso a su supervisora. Además, alegó que los días antes mencionados la apelada sometió unos documentos y reportes electrónicos en los que representó que había realizado unas tareas, cuando en realidad ella no estaba presente en la sucursal cuando las mismas se completaron.

Luego de varios trámites procesales, el juicio en su fondo se celebró el 18 de noviembre de 2016. Por Oriental, testificaron la Sra. Margarita Irizarry, *Senior Customer Service Representative*; la Sra. Mayra Torres, Gerente Regional de Operaciones del Área Oeste; y la Sra. Maritza Rivera, Gerente de Recursos Humanos. La señora Martínez presentó su propio testimonio.

---

<sup>1</sup> 32 LPRA sec. 3118. Véase Recurso de Apelación, *Querrela*, Apéndice 2, págs. 14-18.

<sup>2</sup> 29 LPRA sec. 185a *et seq.*

<sup>3</sup> Recurso de Apelación, *Contestación a querrela*, Apéndice 3, págs. 19-27.

Evaluada la prueba documental y testifical, el 17 de febrero de 2017, notificada el 4 de abril del mismo año, el TPI dictó la *Sentencia* apelada.<sup>4</sup> En virtud del dictamen mencionado, declaró con lugar la *Querrela* y condenó a Oriental al pago de una mesada de \$17,405.58 a favor de la señora Martínez, más 25% de honorarios de abogado.

En su dictamen, el TPI formuló las siguientes determinaciones de hechos:

1. La querellante prestó servicios como empleada mediante contrato sin tiempo determinado para Oriental Bank desde el 17 de abril de 2006 hasta el 29 de junio de 2016, fecha en la que fue despedida de su empleo.
2. El 13 de abril de 2006, la querellante acusó recibo de copia de las siguientes políticas: (1) Política sobre Sustancias Controladas; (2) Política de Código de Vestimenta y Apariencia Personal; (3) Política de Hostigamiento Sexual; (4) Política sobre el Uso de Programas de Computadoras; (5) Política de Correo Electrónico/Internet; (6) Política de Vacaciones; (7) Política de Transferencias, Promociones y Cambios de Salarios; (8) Política de Horario de Trabajo; (9) Código de Ética; (10) Procedimiento para Notificar Irregularidades sobre Asuntos Contables o de Auditoría; (11) Política de Privacidad de Cliente.
3. Anualmente, la querellante revisaba y certificaba el recibo de las políticas institucionales de la parte querellada.
4. La querellante comenzó a trabajar para la parte querellada ocupando el puesto de *Senior Customer Service Representative* o Cajera Senior.
5. Entre sus funciones como *Senior Customer Service Representative* se

---

<sup>4</sup> *Id.*, *Sentencia*, Apéndice 1, págs. 1-13.

encontraba dar servicio a los clientes de la organización de manera rápida, cortés, eficiente, con precisión y exactitud sin perder de vista las políticas establecidas por la gerencia y los procedimientos contables, operacionales y de seguridad. Ayuda al Gerente de Servicio en sus tareas y responsabilidades.

6. Para el año 2010 la querellante fue reclasificada al puesto de *Supervisora de Operaciones*.
7. El 15 de julio de 2013 la querellante fue reclasificada al puesto de *Branch Operations Manager*.
8. La querellante acusó recibo de su descripción de deberes como *Branch Operations Manager* el 24 de julio de 2013.
9. La querellante acusó recibo de la descripción de deberes como *Branch Service and Operation Manager* el 24 de febrero de 2015.
10. Para el año 2016 la querellante fue reclasificada al puesto de *Branch Manager Trainee*.
11. Al momento de su despido, la querellante ocupaba el puesto de *Branch Manager Trainee*, ejerciendo sus funciones en la sucursal de Oriental Bank en la Avenida Méndez Vigo en el municipio de Mayagüez.
12. La querellante devengaba un sueldo de \$27,427.00 anuales. Dicha suma equivale a \$2,285.58 mensuales.
13. El 2 de mayo de 2016, la querellante se retiró de trabajar a las 5:02 p.m.
14. Antes de retirarse, la querellante dejó firmada la hoja de *Registro Diario de Bóveda*.

15. El 12 de mayo de 2016, la querellante se retiró de trabajar a las 4:04 p.m.
16. Antes de retirarse, la querellante dejó firmada la hoja de *Registro Diario de Bóveda*.
17. Del testimonio de la querellante surge que para los días 2 y 12 de mayo de 2016 ésta le notificó vía telefónica a la señora Mayra Torres que necesitaba salir antes de su trabajo para atender actividades de su hijo.
18. La parte querellante testificó que para los días 2 y 12 de mayo de 2016 verificó la Hoja de Registro de Bóveda[...] antes de salir de la sucursal.
19. En ocasiones anteriores la parte querellada había autorizado a la señora Margarita Irizarry, por conducto de la supervisora Mayra Torres, a abrir y cerrar la sucursal, y se le había dado acceso para el cierre de bóveda.
20. Del *Manual de Normas de Conducta y Disciplina de Empleados (...)* no surge con claridad las implicaciones que conllevaba que la querellante saliera más temprano de su trabajo, así como tampoco las medidas disciplinarias aplicables de incurrirse en tal falta.
21. Del *Manual de Normas de Conducta y Disciplina de Empleados (...)* no surge con claridad las implicaciones que conllevaba que la querellante dejara completada la hoja de registro de bóveda, así como tampoco las medidas disciplinarias aplicables de incurrirse en tal falta.
22. Del *Manual de Operaciones de Sucursal (...)* no surge con claridad las implicaciones que conllevaba que la querellante saliera más temprano de su trabajo, así como tampoco las medidas disciplinarias aplicables de incurrirse en tal falta.

23. Del *Manual de Operaciones de Sucursal* (...) no surge con claridad las implicaciones que conllevaba que la querellante dejara completada la hoja de registro de bóveda, así como tampoco las medidas disciplinarias aplicables de incurrirse en tal falta.
24. De la *Guía de Manejo de Información* (...) no surge con claridad las implicaciones que conllevaba que la querellante saliera más temprano de su trabajo, así como tampoco las medidas disciplinarias aplicables de incurrirse en tal falta.
25. De la *Guía de Manejo de Información* (...) no surge con claridad las implicaciones que conllevaba que la querellante dejara completada la hoja de registro de bóveda, así como tampoco las medidas disciplinarias aplicables de incurrirse en tal falta.
26. Del *Código de Conducta y Ética de Negocios de Oriental Bank* no surge con claridad las implicaciones que conllevaba que la querellante saliera más temprano de su trabajo, así como tampoco las medidas disciplinarias aplicables de incurrirse en tal falta.
27. Del *Código de Conducta y Ética de Negocios de Oriental Bank* no surge con claridad las implicaciones que conllevaba que la querellante dejara completada la hoja de registro de bóveda antes del cierre de la misma, así como tampoco las medidas disciplinarias aplicables de incurrirse en tal falta.
28. Para los días 2 y 12 de mayo de 2016 la querellante verificó la hoja de Registro de Bóveda/Hoja de Cotejo[...] antes de salir de la sucursal y verificó que las transacciones realizadas durante el horario de servicio del banco estuvieran entradas en dicha hoja.
29. En las dos (2) ocasiones en las cuales la querellante salió más temprano de su trabajo[...], las operaciones de

Oriental Bank no sufrieron pérdida alguna, menoscabo o efecto adverso en sus operaciones como consecuencia de la salida de la querellante de la sucursal.

30. De la prueba testifical desfilada, surgió que la querellante fue despedida por cometer "faltas graves" a los procesos de Oriental Bank, por faltar a la prudencia y por alegada falta de juicio y criterio.
31. La querellada declaró que la querellante incurrió en falta grave al dejar abierta su cuenta en la computadora, en una ocasión, para que la señora Margarita Irizarry tuviera acceso a los cuadros.
32. Para el 13 de junio de 2016 la Gerente de Recursos Humanos de Oriental Bank, señora Maritza Rivera Massó se reunió con la querellante. En esa ocasión la señora Martínez Morales le indicó que había hablado previamente con la señora Mayra Torres sobre la necesidad de salir antes de la hora regular los días 2 y 12 de mayo de 2016.
33. Las normas y políticas de Oriental Bank presentadas en evidencia en el juicio son insuficientes en la medida que las mismas no informan o ponen en posición a la parte querellante para conocer (sic) la violación de las mismas acarrea el despido inmediato.<sup>5</sup>

De acuerdo a tales determinaciones de hecho, el TPI concluyó que Oriental no logró demostrar justa causa para el despido de la apelada. Así, determinó que la prueba no demostró la gravedad de la falta ni que procediera la drástica sanción del despido. Es decir, entendió que la sanción no era proporcional a la falta.

---

<sup>5</sup> *Id.*, págs. 3-6.

Insatisfecho con dicha determinación, Oriental presentó una *Apelación* en la que alega que el TPI cometió los siguientes errores:

ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL IGNORAR LAS ADMISIONES DE LA QUERELLANTE QUE CONFIRMARON LAS VIOLACIONES COMETIDAS.

ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL CONCLUIR QUE LAS POLÍTICAS DE ORIENTAL SON INSUFICIENTES, AL NO COLOCAR A LA QUERELLANTE EN POSICIÓN DE CONOCER CUÁNDO SUS ACTUACIONES CONLLEVAN EL DESPIDO INMEDIATO.

ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL CONCLUIR QUE ORIENTAL NO ESTABLECIÓ LA JUSTA CAUSA DEL DESPIDO DE LA QUERELLANTE.

ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL IMPONER A ORIENTAL EL PAGO DE 25% DE HONORARIOS DE ABOGADO.

Posteriormente, Oriental presentó un *Alegato Suplementario de la Parte Apelante* y la señora Martínez un *Alegato Parte Apelada*.

Luego de revisar la transcripción estipulada de la prueba oral, los escritos de las partes y los documentos que obran en autos, estamos en posición de resolver.

**-II-**

**A.**

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la Ley de Indemnización por Despido Injustificado, 29 LPRA sec. 185a et seq., en adelante Ley Núm. 80, fue adoptada con el propósito de proteger al obrero que ha sido privado injustificadamente de su trabajo y, a su vez, desalentar este tipo de despido al imponerle al



patrono el pago de la indemnización conocida como la mesada. Así pues, la Ley Núm. 80 tiene un fin reparador, pues provee remedios justicieros y consubstanciales con los daños que puede haberle causado a un cesanteado un despido injustificado.<sup>6</sup> Al respecto, el Art. 1 de la Ley Núm. 80, en su parte pertinente, dispone:

Todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, designado en lo sucesivo como el establecimiento, donde trabaja mediante remuneración de alguna clase contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido de su cargo sin que haya mediado una justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono, además del sueldo que hubiere devengado:

- a. El sueldo correspondiente a dos meses por concepto de indemnización, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; el sueldo correspondiente a tres (3) meses si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; el sueldo correspondiente a seis (6) meses si el despido ocurre luego de los quince (15) años de servicio.
- b. Una indemnización progresiva adicional equivalente a una (1) semana por cada año de servicio, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; dos (2) semanas por cada año de servicio, si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; tres (3) semanas por cada año de servicio, luego de haber completado quince (15) años o más de servicio.<sup>7</sup>

De esta forma, el estatuto garantiza a todo empleado que trabaje mediante remuneración de alguna clase y que sea contratado por tiempo indeterminado,

---

<sup>6</sup> *Beauchamp v. Holsum Bakers of P.R.*, 116 DPR 522, 526 (1985).

<sup>7</sup> 29 LPRA sec. 185a.

una compensación por su patrono, además del sueldo devengado, en caso de ser despedido sin justa causa.<sup>8</sup> No obstante, cuando el obrero es contratado por tiempo cierto o para un proyecto u obra determinada, la Ley Núm. 80 no es de aplicación.<sup>9</sup> En vista de su propósito reparador, esta ley debe siempre interpretarse de manera liberal y favorable al empleado.<sup>10</sup>

Para efectos de la Ley Núm. 80, se considera que es justa causa para el despido aquella que tiene su origen en alguna razón o motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa y no en el libre arbitrio o capricho del patrono.<sup>11</sup> A esos efectos, el referido estatuto establece en su Art. 2 una lista de causas justificadas para el despido, que no es taxativa.<sup>12</sup> De estas, tres son atribuidas al empleado y las restantes al patrono.

Veamos:

Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado de un establecimiento:

(a) Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.

(b) La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.

(c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidas para el funcionamiento del

---

<sup>8</sup> *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92, 108 (2011).

<sup>9</sup> *Id.*, pág. 109.

<sup>10</sup> *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215, 232 (1998).

<sup>11</sup> *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 904-905 (2011); *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223, 244 (2001).

<sup>12</sup> *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, *supra*, pág. 244.

establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

(d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento.

Disponiéndose que en aquellos casos en que la empresa posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos, constituirá justa causa para el despido a tenor con est[ Artículo].

(e) Los 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.

(f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido...<sup>13</sup>

La política pública del Estado es la de proteger al trabajador en su empleo y desalentar el despido injustificado y caprichoso.<sup>14</sup> Es por ello que el Artículo 8 de la Ley Núm. 80 crea una presunción de que el despido del empleado fue injustificado.<sup>15</sup> Es decir, en una acción por despido injustificado, el patrono tiene el peso de la prueba para establecer que el despido estuvo justificado.<sup>16</sup>

Cónsono con lo anterior, el empleado que reclama la protección de esta Ley tiene el deber de alegar en su demanda la ausencia de justa causa y luego, durante el primer turno de prueba, probar ciertos elementos

---

<sup>13</sup> 29 LPRA sec. 185b.

<sup>14</sup> *Soc. de Gananciales v. Vélez & Asoc.*, 145 DPR 508 (1998).

<sup>15</sup> 29 LPRA sec. 185k.

<sup>16</sup> *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364 (2001); *Belk v. Martínez, supra*; *Secretario del Trabajo v. I.T.T.*, 108 DPR 536 (1979).

básicos de su reclamación para que quede de esta forma activada la presunción. Para rebatir dicha presunción, el patrono puede presentar como defensa afirmativa prueba que establezca, mediante la preponderancia de la evidencia, que hubo justa causa para el despido. Está obligado a alegar en su contestación a la demanda los hechos que dieron margen al despido y probar que el mismo estuvo justificado.<sup>17</sup>

En síntesis, la Ley Núm. 80 le reconoce a un patrono el derecho a despedir a sus empleados si la razón no es arbitraria. Ello equivale a la facultad o derecho que ostenta todo patrono en una sociedad moderna que se desarrolla y desenvuelve alrededor y a base de las fuerzas del libre mercado y del derecho de propiedad o de dirección empresarial.<sup>18</sup>

#### **B.**

Con el objetivo de proteger a los trabajadores de que su compensación se vea reducida por los honorarios a pagar, los artículos 3 y 4 de la Ley Núm. 402 de 12 de mayo de 1950, conocida como Ley de Honorarios de Abogado en Reclamaciones Laborales, prohíben que un trabajador se obligue con su abogado al pago de honorarios.<sup>19</sup> Por ello, un abogado no puede cobrar a su cliente los honorarios si este es un trabajador que insta una reclamación laboral, toda vez que equivale a que se reduzca el valor del trabajo del obrero en la

---

<sup>17</sup> 29 LPRA sec. 185k(a); *Secretario del Trabajo v. I.T.T.*, *supra*.

<sup>18</sup> *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, pág. 377, citando a Luis H. Sánchez Caso, *Reflexiones sobre la Responsabilidad Civil de los Oficiales y Gerenciales en Reclamaciones de Despido o Discrimen*, 34 Rev. Jur. U.I.P.R. 183, 210-11 (2000).

<sup>19</sup> 32 LPRA secs. 3116-3117.

cantidad que pague a su representación legal.<sup>20</sup> Ante tal prohibición, los honorarios serán fijados por el Tribunal e impuestos al patrono como parte del dictamen emitido. El pago procederá del peculio del patrono.<sup>21</sup>

Como la ley omite establecer criterio alguno que guíe a los tribunales a fijar los honorarios de abogado, se resolvió en *Hernández Maldonado v. Taco Maker*, 181 DPR 281 (2011), mantener la norma establecida en la Ley de Despido Injustificado, antes de ser enmendada, la cual proveía para una cuantía por honorarios no menor del quince por ciento (15%) del total de la compensación del trabajo o cien dólares, la que sea mayor.<sup>22</sup>

Ahora bien, la imposición de honorarios de abogado y la cuantía correspondiente es una determinación discrecional del tribunal sentenciador, la cual no se revisará a menos que se demuestre que se ha cometido un abuso de discreción en el ejercicio de su facultad.<sup>23</sup> No obstante, hay situaciones en las cuales el abogado estima que el esfuerzo realizado o el haber enfrentado una defensa hostil justifican el recibir una cuantía mayor de honorarios.<sup>24</sup> Bajo dicho supuesto, el abogado podrá solicitar del tribunal su visto bueno para cobrar una tarifa a base de las horas trabajadas, presentando un memorando juramentado en el que detalle

---

<sup>20</sup> *C.O.P.R. v. S.P.U.*, 181 DPR 299, 349 (2011).

<sup>21</sup> *Id.*

<sup>22</sup> *Id.*, págs. 340-341.

<sup>23</sup> *Hernández Maldonado v. Taco Maker*, 181 DPR 281, 297-298 (2011).

<sup>24</sup> *Id.*; *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc.*, 143 DPR 574, 583 (1997).

las horas trabajadas y la tarifa que habrá de cobrar por hora.<sup>25</sup> "De esta forma el Tribunal podrá evaluar su razonabilidad".<sup>26</sup>

Corresponderá al tribunal de instancia utilizar su experiencia y pericia para decidir cuánto tiempo, dedicado a determinada tarea, es realmente razonable.<sup>27</sup> Es el abogado del demandante quien tiene el peso de demostrar las horas trabajadas y la tarifa razonable. Así pues, el juzgador de los hechos tendrá discreción para aceptar o modificar la cantidad de honorarios reclamada, pero siempre deberá consignar por escrito sus razones para llegar a determinada cuantía. A su vez, los tribunales apelativos no intervendrán con la determinación de honorarios realizada en instancia, excepto en casos de abuso de discreción.<sup>28</sup>

### C.

Como regla general, un tribunal apelativo no debe intervenir con las determinaciones de hechos ni con la adjudicación de credibilidad que haya efectuado el juzgador de los hechos, ni tiene facultad de sustituir por sus propias apreciaciones, las determinaciones del foro de instancia.<sup>29</sup> Esto es, los tribunales apelativos deben mantener deferencia para con la apreciación de la prueba que realiza un tribunal de instancia.<sup>30</sup>

---

<sup>25</sup> *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc.*, *supra*, pág. 583.

<sup>26</sup> *Id.*

<sup>27</sup> *Id.*, págs. 583-584.

<sup>28</sup> *Id.*, pág. 584.

<sup>29</sup> *Serrano Muñoz v. Auxilio Mutuo*, 171 DPR 717 (2007); *Rolón v. Charlie Car Rental*, 148 DPR 420 (1999).

<sup>30</sup> *McConnell v. Palau*, 161 DPR 734 (2004). Véase, además, Regla 42.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 42.2 (2009).

El fundamento de esta deferencia es que el juez de primera instancia tuvo la oportunidad de observar toda la prueba presentada y, por lo tanto, se encuentra en mejor situación que el tribunal apelativo para considerarla.<sup>31</sup> El juzgador es quien, de ordinario, está en mejor posición para aquilatar la prueba testifical desfilada ya que él fue quien vio y oyó declarar a los testigos; es quien puede apreciar sus gestos, titubeos, contradicciones, manerismos, dudas, vacilaciones y, por consiguiente, de ir formando en su conciencia la convicción en cuanto a si dicen o no la verdad.<sup>32</sup>

En vista de esta deferencia, los tribunales apelativos no intervendremos con la apreciación de la prueba reflejada en las determinaciones de hechos del tribunal apelado en ausencia de circunstancias extraordinarias o indicios de pasión, prejuicio o parcialidad, o que cometió un error manifiesto.<sup>33</sup>

**-III-**

El apelante alega que el TPI erró en la apreciación de la prueba al ignorar prueba relevante y admisiones de la señora Martínez que demostraban la justificación del despido. En su opinión, la apelada conocía sobre las normas de conducta y de ética de la empresa y de su obligación como empleada y supervisora de hacerlas cumplir. Destaca que el manual de conducta especifica que la falta de honestidad en el desempeño

---

<sup>31</sup> *Sepúlveda v. Depto. de Salud*, 145 DPR 560 (1998).

<sup>32</sup> *Argüello v. Argüello*, 155 DPR 62 (2001).

<sup>33</sup> *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750 (2013).

de las funciones conllevará el despido inmediato. Añade que el manual de operaciones dispone las obligaciones de la señora Martínez como Gerente, en particular la de asegurarse del cumplimiento de la doble custodia, la cual requiere un supervisor.

Para Oriental, la prueba oral demostró que los días 2 y 12 de mayo de 2016, la señora Martínez no estuvo presente al momento del cierre de la bóveda, contrario a lo que indican los registros, los cuales dejó firmados antes de marcharse del banco.

Asimismo, de los testimonios de la señora Irizarry, la señora Torres y la apelada, surge que esta ingresó su usuario y contraseña al sistema antes de marcharse los días en controversia, para que la señora Irizarry accediera e imprimiera el *Branch Cash Settlement Report*, que indica falsamente que lo imprimió la señora Martínez.

Aduce, además, que demostró que cuando la apelada tenía que ausentarse de la sucursal y lo notificaba a la señora Torres, se le asignaba un usuario y acceso temporero a la señora Irizarry para que esta actuara como gerente en el cierre de ese día. Sin embargo, esto no ocurrió los días 2 y 12 de mayo de 2016. En cambio, la señora Torres declaró que la apelada no le solicitó ni notificó ausentarse o salir temprano el 2 y el 12 de mayo.

Para Oriental, la conducta de la señora Martínez lo expuso a sanciones graves, en caso de que alguna auditoría de las agencias reguladoras reflejara



inconsistencias entre los registros y la información que surge de las cámaras para los días en cuestión.

Sostiene, además, que la apelada fue temeraria al ocultar su falta de diligencia. Arguye que el despido fue razonable y proporcional a la falta, considerando la conducta fraudulenta de la apelada y que se trata de una entidad bancaria.

En lo que respecta a los honorarios, Oriental arguye que la apelada no presentó un memorando de honorarios de abogado que justificara una cuantía mayor al 15%.

Por su parte, la señora Martínez argumenta que el TPI no erró en su apreciación de la prueba oral; que Oriental no probó que el despido estuviese justificado; que tampoco estableció que la conducta de la apelada le causara daños al apelante; y que la medida disciplinaria imputada no es proporcional a la gravedad de la falta cometida.

Finalmente, para la apelada los honorarios impuestos -25%- representan una compensación adecuada y razonable tomando en consideración las dificultades que presentó litigar la controversia.

Luego de un ponderado análisis de los testimonios vertidos por las partes y de los documentos que obran en autos, coincidimos con la determinación del foro sentenciador en cuanto a que no se demostró la justificación para el despido de la apelada. Veamos.

Para exponer nuestra posición, discutiremos en conjunto los señalamientos de error 1, 2 y 3.

La señora Martínez testificó que el 2 y el 12 de mayo de 2016 se retiró de su trabajo antes del cierre de la bóveda, que ambos días dejó firmada la correspondiente hoja de Registro Diario de Bóveda y que no fue ella quien imprimió el informe final del cuadro de caja o *Branch Cash Settlement Report*. Asimismo, declaró que en ambas ocasiones le notificó vía telefónica a su supervisora, la señora Mayra Torres, que saldría un poco más temprano, luego de dejar todo verificado, y que la señora Irizarry se encargaría de poner la alarma y cerrar la sucursal, a lo que la supervisora estuvo de acuerdo. Por ello, sostuvo que no había incurrido en fraude ni había sido deshonesto con su patrono.

Al evaluar la prueba testifical el TPI dirimió la credibilidad y el valor probatorio que le merecieron los testigos, incluyendo la apelada. Nuestro análisis no revela que el TPI haya incurrido en error manifiesto, pasión, prejuicio o parcialidad en la apreciación de la prueba, por lo que no intervendremos con la misma.

De otro lado, consideramos que las normas laborales del apelante no permiten inferir con razonable precisión la conducta proscrita y la sanción correspondiente. A modo de ejemplo, el apelante insiste en que la señora Martínez violó la Norma 14 del *Manual de Normas de Conducta y Disciplina para Empleados*, que dispone:

Todos los empleados tienen un deber de honestidad hacia Oriental, sus

supervisores, gerentes y compañeros de trabajo. La deshonestidad en el desempeño de sus funciones no será tolerada y conllevará el despido inmediato.

- a. La apropiación ilegal de propiedad de Oriental, de un compañero de trabajo, cliente, suplidor, contratista o de terceras personas no será tolerada y conllevará el despido inmediato.
- b. Todos los empleados tienen el deber de entregar a Recursos Humanos, Seguridad, o en ausencia de estos a su Gerente, cualquier artículo o dinero que encuentre en los predios de Oriental.
- c. Ningún empleado deberá solicitar el reembolso de gastos que no sean de carácter oficial, autorizados, o que no se hayan incurrido.
- d. No se permitirá suspender sus labores, dormir, o llevar a cabo cualquier otra actividad que no esté relacionada con su trabajo durante horas laborables.
- e. Todo empleado que tenga conocimiento de una situación que constituya un delito o violación a las normas establecidas en este Manual y no lo informe a su supervisor, al director de su departamento, o al Departamento de Recursos Humanos, o que no coopere en la investigación que realice Oriental a esos efectos, podrá ser objeto de acción disciplinaria, incluyendo el despido. La notificación también puede realizarla a través de los canales establecidos en el Código de Ética, o a través del programa de Ethics Point disponible en el portal de empleados y en el website externo de Oriental.<sup>34</sup>

Asimismo, la *Guía de Manejo de Información*, en donde se prohíbe prestar las llaves físicas o electrónicas, establece que las violaciones a esta resultarán en una acción disciplinaria que podría incluir el despido, y describe el proceso disciplinario aplicable como sigue:

---

<sup>34</sup> Recurso de Apelación, *Manual de Normas de Conducta y Disciplina para Empleados*, Apéndice 6, pág. 155.

1. Si se descubre que un empleado está haciendo uso inapropiado de los recursos o actuando inapropiadamente según lo estipulado en esta guía, el supervisor inmediato deberá orientarlo sobre el contenido de ésta e indicarle que no se permitirán futuras violaciones. En caso de no estar disponible el supervisor del empleado, esta acción podrá ser tomada por el gerente o director del departamento.
2. Cualquier intervención que se haga con un empleado referente a las disposiciones de esta guía se manejará de la siguiente forma:

Primera ofensa: el empleado recibirá una advertencia verbal y se le solicitará que corrija su falta y cumpla con la guía.

Segunda ofensa: el empleado recibirá una advertencia escrita donde se le solicitará que corrija su falta y cumpla con la guía. Dicha advertencia deberá indicar que en una próxima ocasión el empleado estará sujeto a acciones disciplinarias adicionales, incluyendo la terminación de su empleo.

Tercera ofensa: el empleado recibirá una advertencia escrita final donde se le solicitará que corrija su falta y cumpla con la guía. Dicha advertencia deberá indicar que en una próxima ocasión el empleado estará sujeto a la terminación de su empleo.

Cuarta ofensa: el supervisor deberá informar al Departamento de Recursos Humanos y al Jefe del Negocio sobre el proceso disciplinario y sustentarlo con el Informe de Acción Disciplinaria y las amonestaciones escritas que recibió el empleado. Una vez revisada la información se procederá a la terminación de empleo y será responsabilidad del supervisor tomar dicha acción.

**En casos donde la gravedad de la falta lo amerite, podrá darse por terminado el empleo de inmediato, sin necesidad de seguir el procedimiento antes mencionado. Esta decisión recaerá sobre el Director de Recursos Humanos y el**

**encargado del área implicada.** (Énfasis en el original)<sup>35</sup>

Analizada la totalidad del expediente, opinamos que las normas laborales relacionadas se caracterizan por su generalidad, por lo cual son inadecuadas para determinar, con razonable precisión, si la conducta en controversia constituye una falta grave cuya consecuencia es el despido.

Es preciso tomar en consideración que la apelada había trabajado para Oriental por más de 10 años y tenía a su haber una experiencia en la industria de aproximadamente 16 años. Tampoco surge del expediente un historial de disciplina previo. Las infracciones que se le imputan ocurrieron en un mismo mes, y no causaron perjuicio al patrono. Además, la conducta imputada no reviste tal gravedad que justifique el despido ante la primera ofensa. En fin, consideramos que existe una desproporción entre la falta imputada y la sanción impuesta. En consecuencia, no erró el TPI al determinar que Oriental no probó la justificación para el despido de la apelada.

En el cuarto señalamiento de error, el apelante cuestiona la determinación del TPI de imponerle el pago de honorarios de abogado por el 25% del total de la compensación concedida. Tiene razón. Veamos.

El TPI abusó de su discreción al imponer, *motu proprio*, el pago de honorarios en exceso del 15% establecido en nuestro ordenamiento jurídico (o

---

<sup>35</sup> Recurso de Apelación, *Guía de Manejo de Información*, Apéndice 6, págs. 191-192.

\$100.00, lo que sea mayor). Ello así, pues la apelada no presentó un memorando juramentado con el detalle de las horas trabajadas y la tarifa a cobrar. Conviene añadir, que contrario a la normativa aplicable, el TPI no justificó por escrito, su decisión de conceder honorarios de abogado por el 25% de la cuantía concedida. En vista de lo anterior, procede reducir la partida de honorarios a 15% de la compensación concedida.

**-IV-**

Por los fundamentos antes expuestos, se modifica la sentencia apelada para reducir los honorarios de abogado a un 15% de la cuantía concedida. Así modificada, se confirma.

Notifíquese.

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

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