Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL XII

ANDRÉS CORDERO VEGA Querellante-Apelado Vs. ORIENTAL BANK, ANTES, BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA Querellado-Apelante	KLAN201900279	Apelación procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan Caso Núm.: KPE2011-3594 (607) Sobre: Despido Injustificado (Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976); Procedimiento Sumario Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961

Panel integrado por su presidente, el Juez Hernández Sánchez, la Juez Brignoni Mártir y la Juez Méndez Miró

Méndez Miró, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de enero de 2020.

Oriental Bank (Oriental), antes el Banco Bilbao Vizcaya (BBVA), solicita que este Tribunal revise la *Sentencia* que emitió el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan (TPI). En esta, el TPI declaró con lugar la *Querella* por despido injustificado que instó el Sr. Andrés Cordero Vega (señor Cordero).

Se modifica la *Sentencia* del TPI, y así modificada, se confirma.

I. TRACTO PROCESAL

El 7 de octubre de 2011, el señor Cordero presentó una *Querella* por despido injustificado al amparo de la Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales, Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, 32 LPRA sec. 3118 *et seq*. Indicó que trabajó en BBVA desde el 1 de mayo de 1980 hasta su despido el 2 de diciembre de 2008. Alegó

que BBVA lo despidió sin causa justa. Solicitó el pago de la penalidad progresiva por el despido injustificado, más honorarios de abogado.

Por su parte, el BBVA instó una *Contestación a Querella y Solicitud de Eliminación de Alegaciones, al Amparo de la Regla 408 de las de Evidencia*. Argumentó que el señor Cordero trabajó con Ponce Bank desde el 1980 hasta su cierre en el 1991. Añadió que Ponce Bank compensó al señor Cordero por su despido. Aclaró, además, que el señor Cordero comenzó a trabajar en BBVA en el 1991. Sostuvo que eliminó el puesto de Oficial de Cumplimiento del *Community Reinvestment Act* (CRA), a saber, la posición del señor Cordero, durante un procedimiento de reorganización y restructuración.

Posteriormente, Oriental adquirió los activos de BBVA.

Luego de varios trámites procesales, que incluyeron una solicitud de sentencia sumaria parcial; dos solicitudes de sentencia sumaria; una solicitud de inhibición; y el juicio, el TPI emitió una *Sentencia*[1].

El TPI declaró Ha Lugar la *Querella*. Determinó que Oriental no demostró que BBVA despidiera al señor Cordero a causa de una restructuración o reorganización de la corporación. Añadió que tampoco se probó que el señor Cordero era el único empleado con su clasificación ocupacional. Indicó que el BBVA pactó que reconocería el 1 de mayo de 1980 como la fecha de comienzo del señor Cordero en BBVA. Ordenó a que Oriental pagara $124,211.89 por el despido injustificado, más $31,052.97 por concepto de honorarios de abogado.

---

[1] La emitió el 27 de febrero de 2019 y la notificó el 5 de marzo de 2019.

Inconforme, Oriental presentó una *Apelación* y señaló:

> ERRÓ EL TPI Y ABUSÓ DE SU DISCRECIÓN AL EXCLUIR DEL JUICIO A UNA TESTIGO PREVIAMENTE ANUNCIADA POR [ORIENTAL].
>
> ERRÓ EL TPI AL DETERMINAR QUE EL [BBVA] NO SIGUIÓ EL ORDEN DE RETENCIÓN DE EMPLEADOS POR ANTIGÜEDAD AL CESANTEAR AL [SEÑOR CORDERO].
>
> ERRÓ EL TPI AL COMPUTAR LA MESADA EN CONTRAVENCIÓN CON EL ARTÍCULO 1 DE LA LEY 80.
>
> ERRÓ EL TPI AL -*MOTU PROPRIO*- ESTABLECER UNA CUANTÍA POR CONCEPTO DE HONORARIOS DE ABOGADO MAYOR A LO QUE DISPONE LA LEY Y LA JURISPRUDENCIA.

Por su parte, el señor Cordero presentó su *Alegato de la Parte Apelada*. Con el beneficio de la comparecencia de las partes, se resuelve.

II. MARCO LEGAL

A. Apreciación de la Prueba

Como norma general, este Tribunal no debe intervenir con las determinaciones de hechos que efectúa el TPI, ni debe sustituir su criterio por el del juzgador. *Rivera Menéndez v. Action Service*, 185 DPR 431, 448 (2012). La razón jurídica de esta normativa es ser deferentes a un proceso que ocurrió, principalmente, ante los ojos del juzgador de instancia. Ese juzgador fue quien observó y percibió el comportamiento de los testigos al momento de declarar y adjudicó la credibilidad que le merecieron sus testimonios. *Rivera Figueroa v. AAA*, 177 DPR 345, 357 (2009).

Cónsono, se concede respeto a la adjudicación de credibilidad que efectuó el juzgador primario de los hechos, dado que este Tribunal cuenta solamente con récords mudos e inexpresivos. *Trinidad v. Chade*, 153 DPR 280, 291 (2001). Por tal razón, las determinaciones de hechos basadas en el testimonio oral no se dejarán sin

efecto a menos que sean claramente erróneas. Regla 42.2 de las Reglas de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V., R. 42.2.; *González Hernández v. González Hernández*, 181 DPR 746, 776 (2011); *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods PR*, 175 DPR 799, 811 (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. *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750, 771 (2013); *Trans Oceanic Life Ins. v. Oracle Corp.*, 184 DPR 689 (2012). Es decir, se podrá intervenir con la apreciación de la prueba cuando un examen detenido de la misma lleve a este Tribunal a convencerse de 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). Este Tribunal deberá intervenir solo ante la presencia de estos elementos, o cuando la apreciación de la prueba no concuerde con la realidad fáctica o sea inherentemente imposible o increíble. *Pueblo v. Acevedo Estrada*, 150 DPR 84, 99 (2000).

Sin embargo, la norma de abstención y deferencia judicial no aplica en cuanto a la evaluación de la prueba pericial y documental. La prueba documental es susceptible a una evaluación independiente por parte de este Tribunal. Así, a la hora de apreciar la evidencia documental, este Tribunal está en la misma posición que el TPI. *Dye-Tex P.R., Inc. v. Royal Ins. Co., P.R.*, 150 DPR 658, 662-663 (2000). No obstante, se observa deferencia cuando se impone la necesidad de hacer un

balance entre la prueba testifical y la documental. *Serrano Muñoz v. Auxilio Mutuo*, 171 DPR 717, 777 (2007).

B. Ley 80

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, conocida como la Ley de Despido Injustificado, según enmendada, 29 LPRA sec. 185(a) *et seq.* (Ley 80), procura proteger a los trabajadores ante un despido injustificado. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club*, 194 DPR 209 (2015). Esta ley debe interpretarse liberalmente y de la manera más favorable al empleado. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 688 (2004); *Jusino et al. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 571 (2001).

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 determinado, que fuere despedido de su cargo sin que haya mediado justa causa" tiene derecho a una indemnización adicional al sueldo conocida como la mesada. La mesada es el remedio exclusivo con el que cuenta un empleado al que se le despidió injustificadamente. *Romero et als., v. Cabrer Roig et als.*, 191 DPR 643, 650 (2014).

El Art. 2 de la Ley 80, 29 LPRA sec. 185(b), establece el estándar de causa justa como una limitación a toda acción de despido por parte del patrono. La causa justa libera al patrono del pago de la mesada.

No obstante, "no se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento". 29 LPRA

sec. 185(b). Es decir, la Ley 80 pretende desalentar y penalizar "la práctica de cesantear a empleados por razones que no tienen que ver con su desempeño en las labores o las necesidades del negocio". *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, 178 DPR 701, 706 (2010), citando a C.R. Carrión Crespo, *Los remedios exclusivos en el despido injustificado y el accidente del trabajo: Legislación protectora del patrono*, 32 Rev. Jur. UIPR 89, 106 (1997).

El Art. 2 de la Ley 80, *supra*, describe algunas situaciones que pueden justificar un despido. *SLG Torres Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920 (2015). Entre estas, reconoce las actuaciones del patrono vinculadas y dirigidas a la administración de su negocio que se presentan, principalmente, por razones de índole económica. 29 LPRA sec. 185(b); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 376 (2001).

A esos fines, constituye causa justa para despedir "aquella fundada en las necesidades de la empresa y que pueda ser descrita como una transacción lícita y en el curso de los negocios". *Morales Bengochea v. Banco Popular*, 173 DPR 742 ,768 (2016); *Narváez v. The Chase Manhattan Bank*, 120 DPR 731, 739 (1988). Desde esa perspectiva, el despido por causa justa "es aquel que delimita las circunstancias en que éste se produce; es decir, cuando 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". *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, *supra*, pág. 706, citando a *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds.*, 153 DPR 223, 244 (2001). En fin, un patrono no tiene que pagar la mesada cuando despide a empleados por razones

económicas. *Mercado v. Hull Dobbs Corp.*, 90 DPR 864, 867-868 (1964).

Cabe resaltar que el patrono tiene el peso de probar que el despido estuvo justificado. *Rivera v. Pan Pepín*, *supra*, pág. 690. Es decir, una vez el empleado presenta su reclamación, se invierte el orden de la prueba y el patrono debe demostrar, con el fin de ser exonerado del pago de la mesada, que el despido fue justificado. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club*, pág. 232, *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.

De otra parte, el Art. 3 de la Ley 80, 29 LPRA sec. 185(c), dispone que, en caso de que se despida a un empleado por los incisos (d), (e) o (f) del Art. 2, *supra*, el patrono está obligado a retener en el empleo --con preferencia-- al empleado de más antigüedad. Ello, siempre que subsistan puestos dentro de su clasificación ocupacional que estén vacantes u ocupados por empleados de menor antigüedad.

Para computar la antigüedad de un empleado, se debe considerar "todo el tiempo que este ha trabajado para la empresa, independientemente de su categoría, desde la última vez que fue reclutado y sin limitarse al tiempo trabajado en el último puesto que ocupa". Sin embargo, no se considera parte del cómputo aquel periodo de tiempo en el cual el "empleado laboró para el patrono en una relación laboral previa si hubo un rompimiento de esa relación laboral por un mínimo de seis (6) meses interrumpidos". La relación laboral que se inicie

posterior a tal rompimiento es una unidad independiente en el cómputo de antigüedad. Guía para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, pág. 137.

En suma, no existe una obligación absoluta de indemnizar a un empleado contratado sin tiempo determinado que ha sido despedido de su empleo. Esa obligación solo surge cuando se despide al empleado caprichosa o arbitrariamente, sin una causa, razón o motivo que justifique que el patrono prescinda de sus servicios. *Mercedes Bus Lines v. Tribunal de Distrito*, 70 DPR 690, 692 (1949). Es decir, solo en la eventualidad de que se demuestre que no medió causa justa para el despido, el patrono vendrá obligado a indemnizar al obrero con la mesada. 29 LPRA sec. 185(a); *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, *supra*, pág. 725.

Como se indicó, de probarse que el despido fue injustificado, la Ley 80 ofrece al empleado el remedio exclusivo de la mesada. El cómputo de la mesada se establece a base del salario más alto que el empleado devengó durante los tres años anteriores al despido. 29 LPRA sec. 185(d).

La cuantía que corresponderá al empleado que prevalezca la define el Art. 1 de la Ley 80 *supra*:

> a. El sueldo correspondiente a dos (2) 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) 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. (Énfasis suplido).
>
> 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; o tres (3) semanas por cada año de servicio, luego de haber completado quince (15) años o más de servicio. (Énfasis suplido).

Ahora bien, la propia sección aclara que:

> Los años de servicio se determinarán sobre la base de todos los períodos de trabajo anteriores acumulados que el empleado haya trabajado para el patrono antes de su cesantía, pero excluyendo aquéllos que por razón de despido o separación anterior le hayan sido compensados o hayan sido objeto de una adjudicación judicial. 29 LPRA sec. 185 (a). (Énfasis suplido).

Por otro lado, el Art. 11(b) de la Ley 80, 29 LPRA sec. 185(k), dispone que se concederá una cantidad por concepto de honorarios de abogado que no será menor del por ciento del total de la compensación o cien dólares ($100), la que fuere mayor. El Foro Más Alto aclaró, no obstante, que el 15% es la cantidad mínima por concepto de honorarios que la ley autoriza—y que el juzgador tiene discreción para conceder un por ciento mayor. *Hernández Maldonado v. Taco Maker*, 181 DPR 281, 295-296 (2011).

Ahora bien, en aquellos casos en los que el abogado estime que hizo un esfuerzo excepcional que amerite una cuantía mayor, tiene el peso de probar la razonabilidad de las horas y sus tarifas. *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc.*, 143 DPR 574, 584 (1997). Debe, además, solicitarlo al tribunal por medio de un memorando juramentado que detalle las horas que trabajó y la tarifa a cobrar. *Hernández Maldonado v. Taco Maker*, *supra*, pág. 583.

Finalmente, este Tribunal debe abstenerse de intervenir con el ejercicio discrecional del TPI en la concesión de los honorarios. No obstante, el Foro Judicial Máximo indica categóricamente que el TPI:

> […] siempre deberá consignar por escrito sus razones para llegar a determinada suma. Solo de esta manera ese cálculo podrá ser revisable y se evitarán abusos de discreción. *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc. supra,* pág. 584.

A la luz de la normativa citada, se resuelve.

III. DISCUSIÓN

A. Errores Primero y Segundo: Apreciación de la Prueba

En su primer señalamiento de error, Oriental sostiene que el TPI abusó de su discreción al excluir el testimonio de Lcda. Maritza Arizmendi (licenciada Arizmendi). Arguye que ello afectó su defensa, pues la licenciada Arizmendi estuvo a cargo del plan de reorganización que concluyó con el despido del señor Cordero.

En efecto, cuando un patrono persigue establecer que cierta situación fiscal obligó su reorganización, el testimonio de aquel que participó en el procedimiento es pertinente. Ahora, el tracto procesal en este caso provee el contexto para analizar este asunto. Apenas 12 días desde el señor Cordero se querelló en contra del BBVA, el último alegó como defensa que su reorganización conllevó la eliminación del puesto del señor Cordero. Entiéndase, desde su *Contestación a la Querella*, el BBVA justificó el despido del señor Cordero al amparo del Art. 2 de la Ley 80, *supra*.

Transcurrió más de un año cuando, el 23 de enero de 2013[2], las partes presentaron el *Informe de Conferencia con Antelación al Juicio*. En este, el BBVA guardó silencio sobre su interés de presentar a la licenciada Arizmendi como testigo.

---

[2] Apéndice de *Apelación*, pág. 45.

Lo que es más, pasaron más de cuatro años y una multiplicidad de incidencias procesales sin que el BBVA expresara interés alguno con respecto a la inclusión de la licenciada Arizmendi como testigo. Así, el TPI señaló el Juicio para el 5 de diciembre de 2017. No fue hasta el 14 de noviembre de 2017, a 21 días de que comenzara el juicio y en ocasión de presentar el *Informe Enmendado de Conferencia Preliminar entre Abogados*, que el BBVA expresó por vez primera que interesaba incluir a la licenciada Arizmendi como testigo. Explicó que esta testificaría "sobre el plan de reorganización por el que atravesó [el] BBVA y que resultó en, entre otros empleados, el despido del [señor Cordero]".[3]

Este tracto refleja que el BBVA esperó más de siete años para anunciar a la licenciada Arizmendi como testigo. Aceptar tal anuncio repentino implicaba, necesariamente, la reapertura del descubrimiento de prueba a solo días del juicio.

Como se sabe, este Tribunal no debe intervenir con las determinaciones que efectúa el TPI sobre el manejo procesal de un caso, salvo que existan indicios de parcialidad, prejuicio o arbitrariedad. En este caso, el TPI --correctamente y dentro del marco de acción permisible-- determinó que el anuncio de la testigo fue tardío. Este Tribunal coincide.

Ahora bien, aun si el testimonio de la licenciada Arizmendi, por sí solo, hubiera acreditado que el despido fue producto de una reorganización o restructuración *bona fide* por dificultades económicas[4], el BBVA también incumplió con la regla de antigüedad.

---

[3] Apéndice de *Apelación*, pág. 342.
[4] Obsérvese que Oriental tampoco presentó evidencia documental que acreditara la situación financiera del BBVA.

En su segundo señalamiento de error, Oriental sostiene que el puesto del señor Cordero tenía "labores exclusivas"[5], disímiles a las de los otros empleados que retuvo. Arguye que, debido a ello, no podía retenerlo por razón de antigüedad.

Como se indicó, el Art. 3 de la Ley 80, *supra*, requiere que se tome en consideración la antigüedad del empleado a despedirse si existen o existirán puestos con "labores iguales o similares" a las que desempeñaba el empleado. (Énfasis suplido).

A juicio de este Tribunal, el puesto que ocupaba el señor Cordero como Oficial de Cumplimiento CRA pertenecía a la misma clasificación ocupacional que la de los otros Oficiales de Cumplimiento. Como se sabe, el nombre no hace la cosa, pues las funciones del puesto son las que definen la clasificación ocupacional.

Durante el juicio, la Lic. Ducheska M. Cotto González (licenciada Cotto), ex Gerente de Cumplimiento Regulatorio & CRA de BBVA, describió las tareas del señor Cordero en comparación a la de los otros Oficiales de Cumplimiento. Surge con claridad que la descripción de las tareas de estos empleados se proveyó con relación a si laboraban o no con el CRA, como lo hacía el señor Cordero. De hecho, al describir las tareas de la Lcda. Ivelisse Morales (licenciada Morales), la licenciada Cotto distinguió como esta trabajaba con las regulaciones de "consumer compliance", mientras que el señor Cordero trabajaba con las regulaciones del CRA.[6]

> P Como parte de [las] funciones [de la licenciada Morales] como oficial de cumplimiento, le pregunto si esas estaban

---

[5] Escrito de *Apelación*, pág. 22.
[6] Transcripción de Regrabación Juicio en su Fondo, págs. 40-41.

enmarcadas en el concepto de "Community Reinvestment Act".

R No.

P ¿Qué otras áreas atendía la licenciada Morales?

R Todo lo que se le asignara que tuviera que ver con cumplimiento de consumo. Son todas las otras leyes y reglamentos que nosotros vigilamos, en conjunto más de veinte. […]

[…]

P ¿Cuáles de esas funciones que usted ha descrito ahora mismo realizaba el señor [Cordero]?

R [El señor Cordero] trabajaba solamente CRA.

P ¿Así que todas esas otras veinte leyes o más de reglamentos y todas esas otras funciones que hacía [la licenciada Morales] no eran funciones que hacía [el señor Cordero]?

R No.

P ¿Por qué él se limitaba a CRA?

R Sí.[7]

Es decir, el factor determinante en las tareas de la licenciada Morales y el señor Cordero era la legislación cuyo cumplimiento debían supervisar. Este Tribunal coincide con que, fuera de la legislación particular que se añadió al título del señor Cordero, los Oficiales de Cumplimiento tienen la función común de velar por que la institución cumpla con los requerimientos legales que exige la legislación. Es decir, constituyen una misma clasificación ocupacional, independientemente de si trata de cierto estatuto o de varios.

De igual forma, la prueba documental que este Tribunal examinó demuestra que, al momento del despido

[7] Transcripción de Regrabación Juicio en su Fondo, págs. 103-104.

del señor Cordero, había más de un puesto con la clasificación ocupacional de Oficial de Cumplimiento.[8]

De hecho, la licenciada Cotto aceptó que se retuvo a una empleada cuyas funciones eran similares a las del señor Cordero:

> P Usted me dijo que [la licenciada Morales] la había sustituido a usted como oficial de cumplimiento, ¿verdad que me dijo hace unos minutos?
>
> R Ajá. Sí.
>
> P Bien. Que sí hacía trabajo compatible con un oficial de cumplimiento.
>
> R Sí.
>
> P Sí. O sea, ella no estaba allí como abogada, usted me contestó que no.
>
> R Unjú.
>
> P ¿Correcto?
> R Correcto.
>
> P Bien. O sea, ¿que no había que ser abogado para ocupar esa posición que ocupaba licenciada Morales?
>
> R No.[9]

Entiéndase, la licenciada Cotto aceptó que la licenciada Morales tenía funciones similares con respecto al cumplimiento con cierta legislación, las cuales nada tenían que ver con su título en abogacía. Si bien Oriental argumenta que la licenciada Morales se encargaba de la interpretación de leyes y reglamentos adicionales al CRA, el testimonio de la licenciada Cotto, bajo juramento, acreditó que no tenía funciones exclusivas de naturaleza técnico-legal. Más importante, se demostró que la diferencia entre las tareas de los Oficiales de Cumplimiento yacía en la legislación cuyo

---

[8] Apéndice de *Apelación*, pág. 178.
[9] Transcripción de Regrabación Juicio en su Fondo, pág. 101.

cumplimiento aseguraban, no en su clasificación ocupacional.

Además, cabe mencionar que este Tribunal mira con suspicacia que, el 27 de octubre de 2008, el BBVA cambiara el título del señor Cordero de "Oficial de Cumplimiento" a "Oficial de Cumplimiento CRA", con fecha de efectividad al 1 de diciembre de 2007.[10] Entiéndase, el cambio sería efectivo el día antes del despido del señor Cordero. Como razón para tal modificación, el BBVA consignó en la *Notificación Acción de Personal*, que corrigió el "título funcional".[11] Sin embargo, tanto la posición del señor Cordero como la de otro empleado cuyo título no sufrió cambio alguno se describen en la documentación que este Tribunal examinó como "cumplimiento C.R.A. (387)".[12] Es decir, el título funcional del señor Cordero fue el único que se modificó, a pesar de que sus funciones eran iguales a las de otro empleado.

De otra parte, Oriental especula que la determinación del TPI redundaría en un "bumping" entre empleados que no desempeñan las mismas funciones. Pretende persuadir a este Tribunal de que, en este caso, se trataba de funciones entre Oficiales de Cumplimiento tan distintas que no era factible retener al señor Cordero sin incurrir en el "bumping".

Este argumento choca con el hecho de que, como se discutió, no existía diferencia entre la función central de los diversos Oficiales de Cumplimiento. Tampoco se ha controvertido que los Oficiales de Cumplimiento que BBVA retuvo eran de menor antigüedad que el señor Cordero.

---

[10] Apéndice de *Apelación*, pág. 367.
[11] *Íd.*
[12] Apéndice de *Apelación*, pág. 178.

Al respecto, la licenciada Cotto admitió que no se tomó en cuenta la antigüedad del señor Cordero al momento de separarlo de su empleo:

> P ¿Si tomó en consideración…? La pregunta voy a refrasearla. Que no tomó en consideración, entonces, la antigüedad en el empleo que tenían otros empleados en posiciones análogas o similares a la que tenía [el señor Cordero].
>
> R No.[13]

En fin, el mero hecho de que no se hubiera considerado la antigüedad del señor Cordero al momento de despedirlo, violó la Ley 80, *supra*. No se cometió este error.

B. Error Tercero: Cómputo de Mesada

Tal y como se indicó en la Sección II (B) de esta *Sentencia*, el cómputo de la mesada se establece a base del salario más alto que devengó el empleado durante los tres años anteriores a su despido. En este caso, el salario más alto del señor Cordero fue $58,718.19, que incluye el bono de Navidad. Sobre esto no hay controversia.

Ahora, según se explicó, para computar la indemnización por despido injustificado, se debe establecer la fecha de contratación del empleado. El señor Cordero mantiene que el cómputo de la mesada debe tomar en cuenta sus años de servicios en Ponce Bank. Argumenta que, al recontratarle en el 1991, el BBVA acordó que reconocería el 1980 como la fecha de inicio en el trabajo.

Oriental objeta esta pretensión. Razona que los documentos de reclutamiento no establecen tales términos y que, por el contrario, Ponce Bank compensó al

---

[13] Transcripción de Regrabación Juicio en su Fondo, pág. 119.

señor Cordero cuando lo separó de su empleo. Así, mantiene que corresponde suprimir el periodo de 1 de mayo de 1980 hasta enero de 1991, durante el cual el señor Cordero laboró en Ponce Bank, para fines de cualquier cálculo de compensación. Fundamenta su posición en el Art. 1 de la Ley 80, *supra*. Tiene razón.

En su *Resolución y Orden* de 25 de septiembre de 2014 el TPI concluyó que "resulta incontrovertido el que entre las compensaciones recibidas por el [señor Cordero] al ser cesanteado originalmente en el 1991 había una suma equivalente a la mesada".[14] (Énfasis suplido). No obstante, en su *Sentencia*, el TPI concluyó que tal compensación se trató de un pago por la cesantía y no una mesada[15]. Por lo cual, determinó que la fecha de inicio de empleo del señor Cordero fue el 1 de mayo de 1980, según pactado entre las partes, y que este debía ser el punto de partida para el cómputo de la mesada.[16]

Como se discutió, el Art. 1 de la Ley 80, *supra*, dispone específicamente que el cómputo de años de servicio excluirá aquellos que por despido o separación anterior hayan sido compensados.

Es un hecho incontrovertido que Ponce Bank emitió el pago porque separó al señor Cordero de su trabajo. El carácter que el TPI le brindó al pago no incide sobre su naturaleza compensatoria. Este Tribunal concluye que, al tratarse de un pago por indemnización a causa de una cesantía, el Art. 1 de la Ley 80, *supra*, controla esta situación: no se pueden incluir en el cómputo los años

---

[14] Apéndice de la *Apelación*, pág. 102.
[15] Nótese que el *Reglamento de Cesantías* de Ponce Bank, el cual se entregó al señor Cordero, se refiere a tal suma como "mesada". Apéndice de *Apelación*, pág. 70.
[16] Apéndice de *Apelación*, págs. 67-74.

que, seguidos por una separación o despido, fueron compensados debidamente.

Este Tribunal entiende que no procede una compensación doble a favor del señor Cordero por sus años de servicio en Ponce Bank, pues ello está en contravención directa a la letra y al espíritu de la ley que rige.

Este Tribunal toma como punto de partida la fecha en que el señor Cordero comenzó a trabajar con BBVA, por lo que Oriental deberá pagar al señor Cordero seis meses de salario, más 51 semanas para un total de $86,948.40.

C. Error Cuarto: Honorarios de Abogado

En su cuarto señalamiento de error, Oriental mantiene que el TPI se excedió al establecer una cuantía por concepto de honorarios de abogados mayor a la que el derecho permite. Fundamenta su posición en *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc.*, *supra*, y *Hernández Maldonado v. Taco Maker*, *supra*. No tiene razón.

Como se indicó en la sección II (B) de esta *Sentencia*, el 15% es la cantidad mínima que el TPI puede otorgar por concepto de honorarios de abogado en un caso de despido injustificado. Sin embargo, el TPI puede conceder un porciento mayor cuando estime que el caso lo amerita. *Hernández Maldonado v. Taco Maker*, *supra*, regula la solicitud de honorarios mayor al 15% cuando el abogado es quien efectúa tal solicitud. Así, el abogado puede solicitar una remuneración por hora y presentar un desglose juramentado de su trabajo.

En este caso, el TPI actuó dentro del marco discrecional que le reconoce el Foro Más Alto para conceder un porcentaje mayor. Ahora bien, el TPI tenía que exponer en la *Sentencia* los fundamentos que utilizó

para otorgar más del 15%. Si bien su manifestación a esos fines fue escueta, y mediante una nota al calce, lo hizo.[17] De igual forma, este Tribunal examinó el expediente voluminoso que se incluyó como apéndice de la *Apelación*. Este refleja que el litigio se extendió durante casi ocho años e incluyó un universo de incidencias procesales, múltiples mociones dispositivas, varios *Informes*, una cantidad de comparecencias ante el tribunal, la preparación para un juicio y el propio juicio. El TPI no erró al conceder una cuantía mayor por concepto de honorarios de abogado. Ahora bien, al modificar la cuantía de la mesada, procede ajustar la de honorarios a $21,737.02, que constituye el 25%.

IV.

Por los fundamentos expuestos, se modifica la *Sentencia* del TPI, y según modificada, se confirma. Oriental pagará al señor Cordero $86,948.40, más $21,737.40 por concepto de honorarios de abogado.

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

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

[17] Apéndice de *Apelación*, pág. 26.