

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL V

PELEGRÍN VARGAS
VARGAS

Querellante-Apelante

Vs.

JOHN CRANE CARIBE
LTD

Querellado-Apelado

KLAN202200364

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

Civil. Núm.
K PE-2016-3843
(802)

Sobre:
Despido injustificado,
Represalias en el
Empleo e
Incumplimiento de
Contrato

Panel integrado por su presidente, el Juez Hernández Sánchez, el Juez Bonilla Ortiz y la Jueza Mateu Meléndez.

Hernández Sánchez, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 15 de junio de 2022.

El 16 de mayo de 2022, el Sr. Pelegrín Vargas Vargas (señor Vargas o apelante) compareció ante nos y solicitó la revocación de la *Resolución*¹ emitida el 6 de abril de 2022 y notificada el 18 de abril de 2022 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan (TPI). Mediante el aludido dictamen, el TPI determinó que la mesada a la que tenía derecho el apelante sería calculada a base del periodo de diecisiete (17) años de servicio, a saber, desde el año 1999 al 2016, que le brindó a John Crane Caribe LTD (JC Caribe o apelado). Consecuentemente, le ordenó a la parte apelada al pago de la mesada por la cantidad de \$239,239.14. Además, denegó la solicitud para la compensación de honorarios de abogado por horas trabajadas o en la alternativa, por el 25% de la mesada

¹ Luego de evaluado el expediente, consideramos que no quedaba ninguna cuestión litigiosa para atender ante el TPI luego de emitirse dicha *Resolución*. Dicho esto, no cabe duda de que lo que se dictó fue una Sentencia que le daba fin al pleito en su totalidad y no una Resolución que, como es sabido, únicamente le pone fin a un incidente en el proceso judicial. Consecuentemente, el apelante tenía derecho a presentar un recurso de apelación. Ahora bien, para fines de este escrito, mantendremos el título que le dio el TPI.

correspondiente. Por ende, determinó que los honorarios de abogado serían calculados a base del 15% de la mesada.

I.

La presente controversia surge a raíz de una *Querrela*² que presentó el señor Vargas por despido injustificado al amparo del procedimiento sumario laboral que provee la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, según enmendada, 32 LPRA sec. 3118, *et seq.*, en contra de JC Caribe.³ En síntesis, alegó que trabajó como *County Sales Manager* para dicha compañía desde el 19 de abril de 1999 hasta el 5 de julio de 2016, fecha en que fue despedido.⁴ Sobre este particular, aseveró que su despido constituía un despido injustificado y que fue motivado por represalia. Por ello, solicitó la mesada correspondiente conforme a las disposiciones de la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 LPRA sec. 185a, *et seq.*, mejor conocida como *Ley de Indemnización por Despido Injustificado* (Ley Núm. 80-1976), y las partidas a las que presuntamente tenía derecho al amparo de la Ley Núm. 115 del 20 de diciembre de 1991, según enmendada, 29 LPRA sec. 194, *et seq.*, mejor conocida como *Ley de Represalias contra el Empleado por Ofrecer Testimonio* (Ley Núm. 115), así como los honorarios de abogado.⁵

² Véase, págs.1-10 del apéndice del recurso. El 17 de septiembre de 2017, el señor Vargas enmendó su querrela a los fines de incluir una causa de acción por incumplimiento de contrato a raíz de una presunta promesa que le hizo JC Caribe que de ser cesanteado conforme al *Proyecto de Plena* le daría una compensación equivalente a la mesada que estipula la Ley Núm.80-1976. Sin embargo, el TPI desestimó dicha causa de acción mediante una *Sentencia Parcial* del 30 de julio de 2020 toda vez que determinó que el despido del apelante había sido injustificado y, por ende, le iba a otorgar como remedio una mesada y no podía otorgarle una doble compensación.

³ El 12 de septiembre de 2017, el Sr. Vargas solicitó que el proceso en el presente caso se convirtiera en un ordinario. De este modo, el 19 de octubre de 2017, el TPI emitió una *Orden* mediante la cual declaró Con Lugar dicha solicitud para tramitar la querrela de forma ordinaria.

⁴ Asimismo, el Sr. Vargas trabajó para JC Caribe durante el periodo de agosto de 1989 hasta el 8 de marzo de 1995.

⁵ Específicamente, el apelante solicitó una suma equivalente a \$295,832.80 más las costas e intereses legales por su causa de acción por represalias y una suma de \$73,958.20 equivalente al 25% de las cuantías relatadas por concepto de honorarios de abogado. Además, reclamó unas partidas por concepto de mesada al amparo de la Ley Num.80-1976 equivalentes a \$231,821.83 más las costas e intereses legales y la suma de \$34,773.27 equivalentes a un 15% de la mesada

El 11 de diciembre de 2017, JC Caribe presentó su *Contestación a la Querella Enmendada*.⁶ En esencia, negó la mayoría de las alegaciones del señor Vargas y sostuvo que su despido respondió a la eliminación del puesto de *County Sales Manager* como parte de un proceso de reorganización de la compañía. Por este motivo, razonó que la cesantía del apelante constituyó justa causa para la terminación del empleo bajo la Ley Núm. 80-1976. De igual forma, indicó que el señor Vargas enfrentó problemas de desempeño en el trabajo y, por lo tanto, fue objeto de un plan de mejoramiento de desempeño, pero no logró satisfacer las expectativas mínimas de su posición. Consecuentemente, afirmó que la cesantía del apelante no fue por motivo de represalias. Por estos motivos, concluyó que el apelante no tenía causa de acción válida.

Luego de varios trámites procesales, el 26 de julio de 2019, JC Caribe presentó una *Moción de Sentencia Sumaria*. En lo pertinente, insistió que el despido del señor Vargas fue producto de una reorganización *bona fide* mediante la cual se eliminó la posición que este ocupaba en la empresa, por ende, estuvo justificado su despido conforme a la Ley Núm.80-1976. Además, reiteró que el apelante tuvo problemas de desempeño que provocaron que este último participara en un plan de mejoramiento. Alegó que, a pesar de ello, no cumplió con las metas de la empresa. En virtud de lo antes expuesto, sostuvo que, al tratarse de un despido justificado, procedía desestimar la reclamación por represalias. Además, indicó que no existía un nexo causal entre la acción protegida que alega el querellante y su eventual despido. Por consiguiente, concluyó que no existía controversia en cuanto a que el despido del apelante fue justificado y no por motivo de represalias. Añadió que el señor

por concepto de honorarios de abogado. Finalmente, solicitó \$75,000.00 en daños y angustias mentales.

⁶ Véase, págs. 11-21 del apéndice del recurso.

Vargas no tenía derecho a remedio alguno bajo las leyes antes descritas. Ante dicha contención, solicitó que se desestimara sumariamente la totalidad de la reclamación.

En respuesta, el 20 de agosto de 2019, el señor Vargas presentó su Oposición a *Moción de Sentencia Sumaria y Solicitud de Sentencia Sumaria Parcial en cuanto a la reclamación de despido injustificado* [...]. Señaló que JC Caribe no había logrado rebatir la presunción de despido injustificado. Además, sostuvo que la carta de despido que le entregó su patrono expresaba como su única razón de despido que “[l]uego de estudiar y analizar cuidadosamente las necesidades de nuestras operaciones y los costos, hemos decidido auscultar varias alternativas. Entre ellas, se ha decidido eliminar la posición de Gerente General de Caribe”. Sobre este particular, indicó que JC Caribe no había presentado prueba alguna para sustentar su planteamiento sobre la condición económica de la empresa que justificara su despido o la implementación *bona fide* y legítima respecto a su despido. Además, reiteró que nunca tuvo problemas de disciplina o desempeño, sino que, al contrario, sus evaluaciones correspondientes a los dos años previo a su despido demostraban que, bajo su liderato, las ventas de la empresa habían superado las expectativas requeridas. Admitió que se sometió al plan de mejoramiento, pero que fue para mejorar algunos aspectos y no porque tuviera pobre desempeño.

Por último, argumentó que había establecido un caso *prima facie* de discrimen por represalias en el empleo, al presentar prueba sobre la acción protegida, a saber, una carta que este último le envió a la directora de Recursos Humanos de JC Caribe expresando su inconformidad con el plan de mejoramiento impuesto y además indicando haberse sentido intimidado y disgustado por el trato que recibía por el Sr. Ospina Martínez y de la acción adversa, a saber, el consecuente despido. Por estos motivos, le solicitó al TPI que

declarara No Ha Lugar la moción de Sentencia Sumaria que presentó el apelado y Con Lugar su solicitud de Sentencia Sumaria toda vez que JC Caribe no había logrado rebatir la presunción de despido injustificado bajo la Ley Núm. 80-1976.

En desacuerdo, el 25 de octubre de 2019, el apelado presentó una *Oposición a la Solicitud de Sentencia Sumaria Parcial*. En esta, reiteró los planteamientos que había expuesto en su solicitud de Sentencia Sumaria e indicó que la cesantía del señor Vargas había sido producto de un análisis de costo-beneficio, que se fundamentó en las necesidades operacionales de JC Caribe y no porque la empresa experimentara dificultad económica. De igual modo, argumentó que no procedía dictar sentencia sumaria por insuficiencia de prueba toda vez que el descubrimiento de prueba no obraba en el expediente y, por ende, el TPI no se encontraba en posición para evaluar si en efecto JC Caribe estableció una justa causa para el despido.

Posteriormente, el 31 de octubre de 2019, el señor Vargas presentó una *Breve Réplica a Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria* [...]. Por su parte, el 22 de noviembre de 2019, el apelado presentó una *Réplica a Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria*. En ambas mociones las partes reiteraron las contenciones que expusieron en sus escritos previos. De igual forma, el 12 de noviembre de 2019, las partes presentaron una *Moción Conjunta en torno a Solicitud de Sentencia Sumaria*.

Evaluada ambas posturas y considerando la prueba documental presentada en apoyo a estas, el 30 de julio de 2020 y notificada el 31 de julio de 2020, el TPI emitió una *Sentencia Parcial*.⁷ En síntesis, determinó que JC Caribe no había presentado prueba suficiente para evidenciar que el despido en cuestión fue justificado

⁷ Íd. págs. 22-23.

y que respondió a una reorganización *bona fide*. Por consiguiente, concluyó que el despido del señor Vargas había sido injustificado. Ahora bien, en cuanto a la reclamación por represalias, consignó que, el apelante había establecido un caso *prima facie* de violación a la Ley Núm.115-1991. A estos efectos, declaró No Ha Lugar la solicitud de Sentencia Sumaria que presentó JC Caribe y acogió parcialmente la solicitud de Sentencia Sumaria que presentó el apelante a los efectos de declarar que el despido fue injustificado y que se demostró un caso *prima facie* de represalias.⁸ Por último, ordenó la continuación de los procedimientos referente a la causa de acción por represalias.

En desacuerdo con dicho dictamen, el 17 de agosto de 2020, JC Caribe presentó una solicitud de reconsideración y el 10 de noviembre de 2020, el señor Vargas presentó su respectiva oposición a la solicitud de reconsideración. Sin embargo, el 4 de diciembre de 2020 y notificada el 7 de diciembre de 2020, el TPI emitió una *Orden* denegando dicha solicitud.

Aun inconforme, el 7 de enero de 2021, JC Caribe compareció ante un panel hermano de este Tribunal mediante un recurso de apelación en el que impugnó la referida *Sentencia Parcial*. Luego de un examen minucioso del recurso que presentó JC Caribe y los documentos que obraban del expediente, el 10 de marzo de 2021, este Tribunal emitió una *Sentencia*⁹ mediante la cual confirmó parcialmente la *Sentencia Parcial* que emitió el TPI en cuanto a la causa de acción por despido injustificado y revocó la determinación contenida en dicha sentencia en cuanto a lo que el señor Vargas había establecido un caso *prima facie* de represalia. En consecuencia, desestimó la causa de acción por represalia.

⁸ El TPI acogió parcialmente la Sentencia Sumaria del señor Vargas, toda vez que como mencionamos anteriormente, mediante dicha Sentencia Parcial se desestimó la causa de acción por incumplimiento de contrato para evitar concederle al apelante una doble compensación.

⁹ Íd., págs. 45-68.

En desacuerdo con dicho dictamen, tanto JC Caribe como el señor Vargas, presentaron oportunamente un recurso de *certiorari* ante el Tribunal Supremo. Por un lado, el apelado solicitó la revocación de la determinación de despido injustificado y por otro, el apelante solicitó que se revocara la desestimación de su reclamación por represalias. Dicho foro denegó ambos recursos. Posteriormente, JC Caribe presentó dos reconsideraciones, pero ambas fueron declaradas No Ha Lugar. A estos efectos, el 26 de enero de 2022, el TPI readquirió la jurisdicción del presente caso.

Así las cosas, el 2 de febrero de 2022, el señor Vargas presentó una *Solicitud Urgente sobre Determinación y Pago de Mesada, Honorarios Legales e Intereses Legales* [...].¹⁰ En lo pertinente, le solicitó al TPI a que le ordenara a JC Caribe a que le pagara las siguientes sumas: (1) la cantidad de \$285,843.96 por concepto de mesada, sin retención de contribuciones y con el abono de intereses desde el 30 de julio del 2020 hasta el 31 de enero del 2022, para un total de \$304,116.44 y (2) la cantidad de \$93,000.00 por los servicios profesionales a razón de 620 horas a \$150 por hora, más \$5,944.99 en intereses desde el 31 de julio del 2020 hasta el 31 de enero del 2022 o en la alternativa, una suma razonable del 25% por la suma base de la mesada. Cabe precisar que, como parte de dicha solicitud, el apelante preparó un desglose del trabajo que realizó su representación legal y las horas que invirtió en cada labor. Ello, con el propósito de justificar la cuantía que reclamó por concepto de honorarios de abogado por las horas trabajadas. Ahora bien, el apelante calculó la cuantía de la mesada tomando en consideración los veintidós (22) años que trabajó, sin tomar en cuenta que hubo un periodo de interrupción entre esos 22 años y su salario más alto que presuntamente devengó en el 2014 que fue de \$161,564.00.

¹⁰ Íd., págs. 78-96.

A estos efectos, el 9 de febrero de 2022, el TPI emitió una *Orden* mediante la cual le concedió a las partes treinta (30) días para que estipularan un cómputo de la mesada. Sin embargo, de igual forma, indicó que, de no lograrse un acuerdo, las partes tendrían que presentar una moción conjunta estableciendo el cómputo de la mesada de cada parte y su fundamento en derecho. Por último, aclaró que el 31 de julio de 2020, mediante *Resolución y Orden* se había concedido el 15% de la mesada para concepto de honorarios de abogado y que, mediante una *Resolución y Orden* del 18 de octubre de 2020, se había dejado sin efecto la *Resolución y Orden* del 31 de julio de 2020 a los únicos fines de la consignación de la mesada.

En cumplimiento con la *Orden* del 9 de febrero de 2022, el 14 de marzo de 2022, las partes presentaron una *Moción Conjunta sobre Cómputo de Mesada* [...] en la cual establecieron sus respectivos cálculos de mesada.¹¹ Además, expusieron sus posturas en cuanto a la solicitud del señor Vargas para que se le concediera honorarios de abogado en exceso del 15% de la mesada o en la alternativa, por horas trabajadas.

Evaluada la referida moción en conjunto, el TPI emitió una *Resolución* el 6 de abril de 2022 y notificada el 18 de abril de 2022¹² mediante la cual determinó que la mesada a la que tenía derecho el apelante sería calculada a base del periodo de diecisiete (17) años de servicio, a saber, desde el año 1999 al 2016, que le brindó a JC Caribe. Ello, toda vez que a pesar de que el apelante había trabajado desde el 1989 hasta el 1995 en dicha empresa, el presente pleito es motivo de despido del señor Vargas como *County Sales Manager*, posición que obtuvo desde el 1999 y de la cual fue despedido

¹¹ Íd., págs. 103-131.

¹² Íd., págs. 144-149.

injustificadamente en el 2016. Consecuentemente, le ordenó a la parte apelada al pago de la mesada por la cantidad de \$239,239.14. Por otro lado, denegó la solicitud para la compensación de honorarios de abogado por horas trabajadas o por el 25% de la mesada y, por ende, determinó que los honorarios de abogado serían calculados a base del 15% de la mesada.

Aun inconforme, el 16 de mayo de 2022 el señor Vargas presentó el recurso de epígrafe y formuló los señalamientos de error siguientes:

Erró el TPI al arbitrariamente y en contravención a la doctrina de la ley del caso, y al claro texto de la Ley 80-1976, computar la mesada de Vargas a base únicamente de 17 años de servicio -excluyendo el periodo 1989-1995- y no el total de 22 años combinados de servicios, que presentó.

Erró el TPI y abusó de su discreción, al conceder únicamente el mínimo del 15% en honorarios legales a la representación legal de Vargas, a pesar de la presentación de un memorando juramentado que justificaba una compensación por horas trabajadas o al menos, el 25% de la cuantía concedida a Vargas.

Atendido el recurso, el 17 de mayo de 2022, emitimos una *Resolución* mediante la cual le concedimos a la parte apelada hasta el 6 de junio de 2022 para presentar su alegato en oposición. JC Caribe solicitó prórroga para presentar su alegato y esta se le concedió. Oportunamente, el 13 de junio de 2022, el apelado compareció mediante un *Alegato de la Parte Apelada* y negaron que el TPI hubiese cometido los errores que el señor Vargas le imputó.

Con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, procedemos a resolver el asunto ante nuestra consideración. Veamos.

II.

La Ley Núm. 80, *supra*, 29 LPRA sec. 185a *et seq.*, fue creada con el fin primordial de proteger, de manera más efectiva, el derecho del obrero puertorriqueño a la tenencia de su empleo.¹³ A su vez,

¹³ En el 2017, la Ley Núm. 80, *supra*, sufrió unos cambios sustanciales a raíz de la aprobación de la Ley Núm. 4-2017, 29 LPRA sec. 121 *et seq.*, mejor conocida

procura desalentar la práctica de despedir a los empleados de forma injustificada y otorga a los trabajadores remedios justicieros y consustanciales con los daños causados por un despido injustificado. Véase: Exposición de Motivos de la Ley Núm. 80, *supra.*; SLG *Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 424 (2013); *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 379 (2011).

Específicamente, dicho estatuto le concede un remedio económico a los empleados que han sido despedidos de sus empleos sin justa causa. De probarse que el despido fue injustificado, la Ley Núm. 80-1976 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). De igual forma, la cantidad de dicha mesada dependerá de dos factores: el sueldo del obrero y los años de servicio. *Santiago Ortiz v. Real Legacy, et al.*, 206 DPR 194, 209 (2021).

Sobre este particular, el Artículo 1 del referido estatuto, 29 LPRa sec. 185a, establece, en lo pertinente, que el empleado tendrá derecho a recibir de su patrono, además del sueldo que hubiese devengado: “[e]l sueldo correspondiente a tres (3) meses si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio”. Íd. Asimismo, tendrá derecho a una indemnización progresiva adicional equivalente a “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”. Íd. Además, 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

como la *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*, que entró en vigor el 26 de enero de 2017. Sin embargo, dichas enmiendas no son aplicables al apelante toda vez que fue reclutado previo a la vigencia de la referida Ley Núm.4-2017.

despido o separación anterior le hayan sido compensados o hayan sido objeto de una adjudicación judicial”. (Énfasis suplido) 29 LPRa sec. 185a.

Por otro lado, en cuanto a la partida de honorarios de abogado a la que el empleado tiene derecho si se determina que en efecto su despido fue injustificado, el Art. 11(b) de la referida ley, 29 LPRa sec. 185(k), dispone que se concederá una cantidad por concepto de honorarios de abogado que no será menor del 15% por ciento del total de la compensación o cien dólares (\$100), la que fuere mayor. Sin embargo, el foro más alto aclaró que, a pesar de que el 15% es la cantidad mínima por concepto de honorarios que la ley autoriza, el juzgador tiene discreción para conceder un porcentaje mayor. *Hernández Maldonado v. Taco Maker*, 181 DPR 281, 297 (2011).

En *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc.*, 143 DPR 574, 583 (1997), el Tribunal Supremo pautó los criterios que deben ser ponderados en aquellos casos en los que el abogado estime que hizo un esfuerzo excepcional que amerite una cuantía mayor por honorarios de abogado. Particularmente, el Tribunal Supremo determinó lo siguiente:

“[e]n aquellas situaciones en que el abogado estime que el esfuerzo realizado, el impacto o resultado excepcional del caso, o el haber enfrentado una defensa hostil justifican el recibir una cuantía mayor en concepto de honorarios, éste podrá solicitar al tribunal su visto bueno para cobrar una tarifa a base de las horas trabajadas. En dicho caso, el abogado vendrá obligado a presentar un memorando juramentado en el que detalle las horas trabajadas y la tarifa a cobrarse por hora. De esta forma el tribunal podrá evaluar su razonabilidad. Para tales efectos, el abogado tomará en consideración lo siguiente:

a) horas trabajadas y labor realizada: deberá desglosar el tiempo invertido en el caso y especificar las tareas realizadas. Incluirá el trabajo realizado en revisiones y apelaciones, y en procedimientos administrativos, de ser ese el caso. Véase: *Parker v. Califano*, 561 F.2d 320 (1977) (D.C. cir.).

b) tarifa que cobra por hora en este tipo de caso: el abogado deberá justificar su tarifa aludiendo a su

experiencia, preparación, y a cuánto se cobra tradicionalmente en ese tipo de casos. Podrá someter declaraciones juradas de otros abogados en las cuales estos indiquen sus tarifas. Íd.

Así pues, al evaluar la solicitud, el tribunal eliminará las horas excesivas o repetitivas. Íd., pág. 584. Además, “el tribunal utilizará su propia experiencia y pericia en decidir cuánto tiempo dedicado a determinada tarea es realmente razonable”. Íd. Asimismo, el tribunal debe tener en cuenta que la novedad y dificultad de las controversias, de ordinario, requieren más esfuerzo y dedicación por parte de los abogados. Íd. Finalmente, el Tribunal Supremo explicó que, el **TPI “tendrá discreción para aceptar o modificar la suma de honorarios reclamada en el memorando, pero siempre deberá consignar por escrito, sus razones para llegar a determinada suma, pues sólo de esa manera ese cálculo podrá ser revisable y se evitarán abusos de discreción.** (Énfasis suplido) Íd.

III.

En su recurso de apelación, el señor Vargas impugnó la determinación del TPI de computar la cuantía de la mesada que le correspondía únicamente a base de diecisiete (17) años de servicio que este último le brindó a JC Caribe desde el 1999 hasta el 2016, excluyendo el periodo previo, es decir, el periodo del 1989 hasta el 1995, que el apelante trabajó para dicha empresa. Argumentó que el TPI debió computar la mesada a base de los dos periodos combinados para un total de veintidós (22) años de servicios. Le asiste la razón. Veamos.

En las determinaciones de hecho que el TPI incluyó como parte de su *Sentencia Parcial* del 30 de julio de 2021 y notificada el 31 de ese mismo mes y año, se desprende que el señor Vargas fue empleado a tiempo indeterminado de JC Caribe desde el año 1989 hasta el 1995, y luego desde el 1999 al 2016, para un total de 22 años combinados. Posteriormente, este foro intermedio emitió una

Sentencia con fecha del 10 de marzo de 2021 mediante la cual concluyó que luego de haber analizado los escritos de las partes, los hechos incontrovertidos esbozados por el TPI estaban apoyados por la prueba que obrara del expediente. Consecuentemente, adoptó la determinación de hecho antes descrita.

Ahora bien, a pesar de que ambos foros incluyeron como parte de sus sentencias dicha determinación de hecho incontrovertida, en la *Resolución* del 6 de abril de 2022 que fue notificada el 18 de abril del 2022, a saber, la resolución recurrida, el TPI calculó la mesada que le correspondía al señor Vargas a base de los diecisiete (17) años que el apelante trabajó como *County Sales Manager*. Fundamentó su decisión exponiendo que de los hechos argumentados por las partes en la *Moción Conjunta sobre Cómputo de Mesada* [...] no surge cual fue el evento que condujo a que el apelante se separara de su empleo en el 1995. Además, indicó que el presente pleito es motivo del despido injustificado del señor Vargas como *County Sales Manager*, posición que obtuvo en el 1999 y del cual fue despedido injustificadamente en el 2016. Consecuentemente, concluyó que tomaría en consideración únicamente el periodo del 1999 hasta el 2016 para calcular la mesada correspondiente.

Como es sabido, el Art. 1 de la Ley Núm.80, *supra*, dispone que los años de servicio para calcular la mesada correspondiente 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. Sin embargo, **únicamente excluye los periodos previos trabajados del cálculo de la mesada aquéllos que por razón de despido o separación anterior le hayan sido compensados o hayan sido objeto de una adjudicación judicial.** En virtud de lo anterior, cabe precisar que del expediente ante nuestra consideración no surge que el apelante haya sido compensado por el periodo de tiempo comprendido entre los años

del 1989 al 1995 por motivo de despido o separación del empleo. De igual forma, no se desprende que dicho periodo de tiempo fue objeto de adjudicación judicial.

Por consiguiente, forzoso es concluir que, al no aplicarle al apelante las únicas excepciones incluidas en la referida ley, el TPI tiene que tomar en consideración para el cálculo de la mesada los dos periodos en los que trabajó el apelante en JC Caribe. Es decir, para efectos del cálculo de la mesada debe combinar los periodos que el apelante trabajó desde el 1989 al 1995 y el periodo del 1999 al 2016 para el total de 22 años. Dicho esto, el TPI incidió en su cómputo de la mesada.

Ahora bien, en su segundo señalamiento de error, el señor Vargas argumentó que el TPI había errado al concederle a su representación legal únicamente el mínimo del 15% de la mesada en honorarios de abogado, a pesar de que se presentó un memorando juramentado que justificaba una compensación por horas trabajadas o en la alternativa, el 25% de la cuantía concedida por concepto de la mesada. No le asiste la razón. Veamos.

En el caso de autos, el apelante mediante su *Solicitud Urgente sobre Determinación y Pago de Mesada, Honorarios Legales e Intereses Legales* [...] del 2 de febrero de 2022 y en la *Moción Conjunta sobre Cómputo de Mesada* [...] del 14 de marzo de 2022, presentó un resumen de la experiencia y preparación de su representación legal y un resumen detallado de las horas que este último invirtió en el caso y la tarifa que cobra por hora. Ello, para justificar su argumento de que su representación legal debía recibir una cuantía mayor al 15% que establece la Ley Núm. 80-1976 como cantidad mínima para calcular los honorarios de abogado. Dicho escrito fue juramentado.

Ahora bien, a pesar de que la parte cumplió con lo requerido por nuestro más alto foro para que el TPI discrecionalmente pudiese

evaluar si, en efecto, procedía el exceso del 15% que dispone la ley para calcular la cuantía de honorarios de abogado, en la resolución recurrida, el TPI determinó que en el presente caso no estaban presentes los criterios que justifican desviarse de la norma general de concederle a la parte victoriosa el exceso del 15% de la mesada. Explicó que en el caso de autos no se presentaron controversias noveles de derecho o complejas, sino un caso “normal” de despido injustificado. Además, señaló que, la parte apelante presentó tres (3) reclamaciones de las cuales únicamente prosperó una, a saber, la de despido injustificado. Por estos motivos, se sostuvo en su decisión previa de conceder honorarios por el 15% de la mesada que le corresponde al apelante.

Conforme al precitado derecho, no cabe duda de que el 15% de la compensación por concepto de mesada es la **cantidad mínima** que la ley autoriza para calcular la suma correspondiente a los honorarios de abogado y que el juzgador tiene discreción para conceder un por ciento mayor. Sin embargo, si bien es cierto que el tribunal tiene la potestad para conceder un por ciento mayor al 15%, hay que recordar que este ejercicio es puramente discrecional y debemos abstenernos de intervenir con este. Consecuentemente, concluimos que el TPI justificó su determinación y no medió abuso de discreción a la hora de concluir que el cálculo correspondiente a los honorarios de abogado sería calculado a base del 15% de la mesada. Por ende, el segundo error aducido por el apelante no fue cometido.

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, **modificamos** la *Resolución* emitida el 11 de febrero de 2022 y notificada el 18 de abril de 2022 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan a los efectos de los años que se tomarán en consideración para el cálculo de la mesada. En consecuencia, se le **ordena** al TPI a que

calcule la mesada conforme a lo aquí resuelto. Por otra parte, se **confirma** la determinación en cuanto a los honorarios de abogado.

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