

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE BAYAMÓN Y UTUADO
PANEL VI

ÁNGEL M. COLÓN CARTAGENA Y LIZETTE HERNÁNDEZ FEBUS Y LA SOCIEDAD DE BIENES GANANCIALES Apelante v. KOOLEE SALES COMPANY; FULANO DE TAL Apelante	KLAN201401402	<i>Apelación</i> Procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala de Bayamón Caso Núm.: D PE2013-0427 (702) Sobre: Reclamación de Salarios
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Jiménez Velázquez, la Jueza Soroeta Kodesh y la Jueza Brignoni Mártir

Soroeta Kodesh, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de enero de 2015.

Mediante un recurso de apelación presentado el 27 de agosto de 2014, comparece Koolee Sales Company Corp. (en adelante, la apelante). Nos solicita que revoquemos una *Sentencia* dictada el 27 de mayo de 2014 y notificada el 3 de junio de 2014, por el Tribunal de Primera Instancia (en adelante, TPI), Sala de Bayamón. Por medio del dictamen apelado, el TPI declaró *Ha Lugar* una *Querella* sobre despido injustificado en contra de la apelante y le impuso el pago de \$47,736.00 por concepto de mesada, más \$7,160.40 de honorarios de abogado, costas y gastos del pleito.

Por los fundamentos que a continuación expresamos, se confirma la *Sentencia* apelada.

I.

El 4 de junio de 2013, el Sr. Ángel M. Colón Cartagena (en adelante, el señor Colón Cartagena), su esposa, la Sra. Lizette Hernández Febus, y la sociedad de bienes gananciales compuesta por ambos (en adelante, los apelados) presentaron una *Querrela* en contra de la apelante por alegado despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como Ley de Indemnización por Despido Injustificado (en adelante, Ley Núm. 80), 29 L.P.R.A. sec. 185 *et seq.* En síntesis, los apelados alegaron que el señor Colón Cartagena trabajó desde el 5 de mayo de 1990 hasta el 8 de abril de 2013, cuando fue despedido sin justa causa y sin el pago de la mesada. En vista de lo anterior, reclamaron el pago de \$49,296.00 por concepto de mesada, más un 15% de honorarios de abogado, costas y gastos del pleito.

El 7 de junio de 2013, la apelante instó una *Contestación a la Querrela*. Fundamentalmente, negó las alegaciones en su contra y afirmó que el despido del señor Colón Cartagena obedeció a que este incurrió en conducta impropia fraudulenta y deshonesta, consistente en conspirar y autorizar la apropiación de propiedad de la empresa, en clara contravención con las normas establecidas por la compañía.

Al cabo de varios incidentes procesales, el 16 de octubre de 2014, la apelante incoó una *Moción Para Que Se Dicte Sentencia Sumariamente*. En la misma, planteó que no existían controversias de

hechos que le impidieran al TPI concluir que el señor Colón Cartagena autorizó a un empleado a que se apropiara de piezas del patrono, para sacarle el cobre y venderlo en el mercado. Lo anterior, de acuerdo a la apelante, denotó deshonestidad y justificó el despido del señor Colón Cartagena.

Con posterioridad, el 12 de noviembre de 2013, los apelados se opusieron a la solicitud de sentencia sumaria instada en su contra, mediante una *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria*. En esencia, manifestaron que existían hechos en controversia que le impedían al foro apelado dictar sentencia sumariamente. En particular, sostuvieron que el señor Colón Cartagena no ayudó a otro empleado a “robarse” una pieza y que por el contrario, la semana antes había recibido instrucciones para desechar del almacén de la empresa, equipos y piezas inservibles. Añadieron que la apelante tampoco presentó prueba de la comisión de delito alguno, ni se tomó en cuenta su expediente de más de veintidós (22) años de empleo sin amonestaciones o problemas disciplinarios. Con fecha de 18 de noviembre de 2013, la apelante replicó a la *Oposición* instada por los apelados.

A su vez, el 10 de diciembre de 2013, notificada el 17 de diciembre de 2013, el TPI dictó una *Resolución*, por medio de la cual declaró *No Ha Lugar* la *Moción Para Que Se Dicte Sentencia Sumariamente* interpuesta por la apelante. Culminados los trámites procesales de rigor, la vista en su fondo se celebró el 3 de junio de 2014. Por parte de los apelados, testificó el señor Colón Cartagena,

mientras que por parte de la apelante testificó el Sr. Jared J. Rodríguez.

Finalmente, el 27 de junio de 2014, notificada el 3 de julio de 2014, el TPI dictó la *Sentencia* apelada y declaró *Ha Lugar* la *Querrela* instada por los apelados. En consecuencia, le ordenó a la apelante el pago de \$47,736.00 por concepto de mesada, \$7,160.40 de honorarios de abogado, más las costas y los gastos del pleito. En particular, el foro primario hizo las siguientes determinaciones de hechos:

1. Koolee Sales Company es una compañía dedicada a la venta, servicio, arrendamiento de equipo y distribución de bebidas “frozen” carbonatadas, autorizada a ejercer negocios en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
2. El querellante, Ángel M. Colón Cartagena, comenzó a prestar servicios para Koolee el 5 de mayo de 1990.
3. El querellante, Ángel M. Colón Cartagena, comenzó en la compañía querellada ocupando la posición de técnico de refrigeración, era responsable de la reparación y el mantenimiento de las máquinas “frozen”. Al cabo de unos años en la empresa, ocupó la posición de Supervisor de los técnicos de refrigeración.
4. Entre los deberes del querellante como Supervisor estaban los siguientes: supervisaba a cinco técnicos de refrigeración, les asignaba las rutas para realizar las visitas de servicios a los clientes, llevaba record de los servicios a realizarse y revisaba el inventario.
5. El querellante recibió el Manual del Asociado de Koolee.
6. El querellante fue despedido, el 8 de abril de 2013.
7. Del expediente de personal del querellante, surge que nunca recibió amonestaciones por parte del patrono.
8. De la prueba documental que obra en evidencia, surge que el querellante ganaba \$13.00 la hora y su salario semanal era de \$520.00.

9. El 14 de octubre de 2012, el querellante recibió por parte de su patrono una carta en la cual le indicaban que le realizaban un donativo de la partida de su jornada regular en dicho mes, toda vez que el querellante atravesaba por una condición de salud. En dicha carta el Patrono querellado cataloga la labor del querellante como un empleado ejemplar.
10. El uso y costumbre en la empresa querellada era desechar las piezas que no servían y colocarlas en el área donde se encontraba el zafacón.
11. El querellante había recibido instrucciones de parte del Sr. Jared Rodríguez, Gerente General, de desechar piezas inservibles, todo aquello que no funcionara, y todo aquello que estuviera de más en el almacén. La instrucción fue dada al querellante verbalmente, una semana antes del viernes, 5 de abril de 2013.
12. El querellante, luego de verificar en dos ocasiones con otros empleados del Departamento de Piezas, que la pieza "Hooper" no funcionaba, dio instrucciones para que se desechara.
13. El 5 de abril de 2013, el Sr. Jared Rodríguez, observó a un empleado de nombre Gabriel Abreu, salir de un área de la parte trasera del zafacón de desperdicios en la empresa, donde se había colocado una pieza "Hooper". El lugar donde se coloca la basura es uno visible y a plena vista dentro de los predios de la empresa querellada.
14. El 5 de abril de 2013, el querellante autorizó al empleado Gabriel Abreu, a que se llevara la pieza inservible "Hooper", que iba a ser desechada.
15. El "Hooper" es una pieza, en la máquina que hace la bebida carbonatada, mezclando el líquido con el hielo. Esta pieza contiene cobre.
16. El querellante le indicó al Sr. Jared Rodríguez, que había autorizado al Sr. Gabriel Abreu a que se llevara la pieza que iba a ser desechada.
17. El Sr. Jared Rodríguez, Gerente General le indica al querellante, que no quería "pillos" en la empresa.
18. El Gerente General, Sr. Jared Rodríguez, comenzó a trabajar en la empresa querellada en el mes de marzo

de 2013. Llevaba un mes trabajando para la empresa querellada al momento del despido del querellante.

19. El Sr. Jared Rodríguez no dio instrucciones por escrito al querellante, sobre el manejo de las piezas en el almacén a ser desechadas o recicladas.
20. En la empresa querellada, no existe un protocolo por escrito sobre el manejo de las piezas a desecharse o reciclarse, que indique o aclare que las piezas a desecharse o reciclarse no pueden ser regaladas o que no se las pueden llevar.
21. La compañía no tiene un programa de reciclaje para ningún material que ellos utilicen.
22. El Sr. Jared Rodríguez a su comienzo de trabajar con Koolee, no preguntó cuál era el uso y costumbre para el manejo de las piezas inservibles a desecharse o reciclarse.
23. El Sr. Jared Rodríguez, Gerente General, no tomó declaraciones juradas sobre el incidente ocurrido el 5 de abril de 2013 con el querellante.
24. La parte querellada no presentó una querrela por este incidente en la Policía de Puerto Rico.
25. El querellante fue despedido el lunes, 8 de abril de 2013, tres días después del incidente ocurrido el 5 de abril de 2013.
26. La razón expresada en la Carta de despido fue violación a tres reglas en el Manual del Empleado.
27. El Sr. Jared Rodríguez, Gerente General, conoce el Manual del Asociado, y los criterios establecidos sobre la disciplina progresiva a aplicarse a los empleados.
28. El Sr. Jared Rodríguez, al tomar la decisión de despedir al querellante examinó el Manual del Asociado de la empresa y su expediente de personal.
29. El querellante no había incurrido en faltas en su trabajo antes del suceso, no fue objeto de amonestaciones o haber sido disciplinado de alguna forma por el Patrono en los veinte y dos (22) años y once (11) meses que estuvo laborando en la empresa.

30. El querellante tuvo autorización por parte de su Patrono para disponer de las piezas a desechar o reciclar que estaban en el almacén.
31. Las piezas antes de ser desechadas eran verificadas por empleados del Departamento de Piezas.
32. Las piezas a ser reparadas se colocaban en las paletas, no se colocaban en el zafacón.
33. El día 5 de abril de 2013, la pieza “Hooper” fue revisada por dos empleados del Departamento de Piezas, y una semana antes había sido verificada por escrito por el técnico Edwin Cuadrado.
34. No existe en la empresa querellada un protocolo o guía por escrito que establezca el procedimiento a seguir para el desecho, disposición, o reciclaje de piezas que no sirven.

En mérito a las anteriores determinaciones de hechos, en lo pertinente al recurso que atendemos, el TPI concluyó, como sigue:

[...]

No existe prueba de que el querellante haya asistido o haya autorizado a otro empleado a apropiarse de la pieza “Hopper” o de que se haya cometido algún delito. A este Tribunal le merece credibilidad el testimonio del querellante a los efectos de que este no se apropió de propiedad alguna del Patrono, ni ayudó tampoco, ni autorizó a que otra persona se la apropiara. Este no negó que le hubiese dado la pieza a otro empleado cuando el Sr. Jared Rodríguez le preguntó quién había autorizado al Sr. Gabriel Abreu a llevarse la pieza.

Al Tribunal le merece credibilidad el testimonio del querellante a los efectos de que la pieza “Hooper” fue verificada antes de que fuera descartada y que no podía ser reparada.

El Tribunal concluye que no existía en la empresa un manejo o protocolo escrito que estableciera el procedimiento a seguirse para desechar piezas inservibles. El Tribunal le mereció credibilidad el testimonio del querellante a los efectos de que era uso y costumbre en la empresa, desechar las piezas que no sirvieran y las mismas se colocaban en el zafacón.

El Patrono querellado no pudo demostrar por la prueba presentada que el querellante se hubiese apropiado de propiedad de la empresa, que diera base al despido, tampoco pudo demostrar que el despido era el castigo que razonablemente procedía y que la penalidad era proporcional a los hechos cometidos. Aun cuando el Patrono hubiese podido demostrar, lo cual no hizo, que el querellante hubiese cometido alguna infracción en la empresa en violación a sus normas, no cumplió con su propio reglamento al no aplicar la disciplina progresiva, siendo el despido una penalidad injustificada y excesiva. El Manual del Asociado establece el principio de disciplina progresiva ante una infracción. Se establece la amonestación escrita como primera sanción, y no el despido sumario. Claramente, el Patrono incumplió con su Reglamento, si entendía que se había cometido una infracción, tenía la obligación de amonestarlo o suspenderlo de empleo y sueldo.

Inconforme con el resultado antes aludido, el 14 de julio de 2014, la apelante incoó una *Moción Solicitando Determinaciones de Hechos Adicionales y Reconsideración*. En dicha moción, reiteró que el señor Colón Cartagena conocía la disposición del Manual del Empleado de la empresa que dispone que los empleados no pueden apropiarse de propiedad de la compañía, de clientes o de otros empleados, sin una autorización escrita. Por consiguiente, adujo que había una norma por escrito en cuanto al método para disponer de materiales que fueran de su propiedad, contrario a lo concluido por el foro apelado. Asimismo, arguyó que el señor Colón Cartagena se apropió indebidamente de propiedad de la empresa y que ello hacía su despido justificado. El 30 de junio de 2014, notificada el 1 de agosto de 2014, el foro sentenciador dictó una *Resolución* en la cual denegó la solicitud de determinaciones adicionales de hechos y reconsideración instada por la apelante.

Inconforme con la anterior determinación, el 27 de agosto de 2014, la apelante presentó el recurso de apelación de epígrafe y adujo que el TPI cometió dos (2) errores, a saber:

Erró el Tribunal de Instancia al concluir que Colón fue despedido sin justa causa.

Erró el Tribunal al intervenir en contrainterrogar al testigo de la querellada, Jared Rodríguez, de forma inapropiada y contraria al derecho.

En igual fecha, el 27 de agosto de 2014, la apelante acompañó el recurso de epígrafe con una *Solicitud de Reproducción de la Prueba Oral*. En síntesis, requirió la autorización para presentar una transcripción de la prueba oral. Por su parte, el 5 de septiembre de 2014, los apelados instaron una *Solicitud de Reproducción Total de la Prueba Oral y Documental* en la cual expresaron no tener reparos a la presentación de una transcripción de la prueba oral. El 16 de octubre de 2014, la apelante presentó la transcripción de la prueba oral acompañada de una *Moción Sometiendo Transcripción y Anunciando Alegato Suplementario*.

El 20 de octubre de 2014, dictamos una *Resolución* y le concedimos a los apelados un término a vencer el 30 de octubre de 2014, para presentar objeciones, si alguna, a la transcripción de la prueba oral. De transcurrir el término concedido sin que los apelados se expresaran en torno a la transcripción de la prueba oral, acogeríamos la misma según presentada. El 30 de octubre de 2014, los apelados incoaron una *Moción Solicitando Extensión de Término Para Replicar*. En esencia, solicitaron un término de quince (15) días,

una vez la apelante presentara su alegato suplementario, para expresar su posición en cuanto al recurso de epígrafe y el alegato suplementario. En igual fecha, 30 de septiembre de 2014, los apelados presentaron una *Moción en Cumplimiento de Orden* en la que señalaron las objeciones a la transcripción de la prueba oral.

El 3 de noviembre de 2014, dictamos una *Resolución* para acoger la transcripción de la prueba oral con las correcciones realizadas por los apelados. Asimismo, le concedimos a la apelante un término de treinta (30) días para presentar su alegato suplementario. A partir de ese momento, y de conformidad a lo solicitado, le concedimos un término de quince (15) días a los apelados para que presentaran su alegato en oposición.

Subsiguientemente, el 4 de noviembre de 2014, la apelante presentó una *Moción Allanándose a Objeciones a la Transcripción de la Prueba Oral*. El 10 de noviembre de 2014, dictamos una *Resolución* para dar por estipulada la transcripción de la prueba oral con las correcciones realizadas por los apelados. Asimismo, nos reiteramos en cuanto a los términos concedidos previamente a las partes para culminar el trámite apelativo ante este Foro.

El 26 de noviembre de 2014, la apelante presentó un *Alegato Suplementario*. El 3 de diciembre de 2014, dictamos una *Resolución* para concederle a los apelados el término de quince (15) días que solicitaron con anterioridad, a vencer el 15 de diciembre de 2014. El 11 de diciembre de 2014, los apelados presentaron un *Alegato en Oposición*.

Con el beneficio de los escritos de las partes y la transcripción de la prueba oral, procedemos a exponer el derecho aplicable.

II.

A.

En Puerto Rico, existe una clara política pública protectora del empleo. Al tratarse de un asunto de tan alto interés público, el Estado, como parte de su política pública, aprobó la Ley Núm. 80, *supra*, en aras de proteger al obrero que ha sido injustificadamente privado de su empleo y al mismo tiempo desalentar a los patronos de incurrir en dicha práctica. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 D.P.R. 368, 379-380 (2011); *Vélez Cortés v. Baxter*, 179 D.P.R. 455, 468-469 (2010).

A tales efectos, la Ley Núm. 80, *supra*, le garantiza a todo empleado que trabaje mediante remuneración de alguna clase y que sea contratado por tiempo indeterminado, una compensación por su patrono, además del sueldo devengado, en caso de ser despedido sin justa causa. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 D.P.R. 92, 108 (2011). El despido en la relación obrero laboral se define como la ruptura unilateral que hace el patrono, del contrato individual de trabajo celebrado con uno o varios trabajadores. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 D.P.R. 894, 907 n. 26 (2011); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 D.P.R. 364, 374 (2001).

El patrono que decida despedir a un empleado, sin responder a una causa justificada para ello, está obligado a pagarle una indemnización, como penalidad por su actuación. Este tipo de

indemnización, la cual sustituye la pérdida del empleo, busca compensar el daño causado al obrero por habersele despojado de sus medios de subsistencia. También, la Ley Núm. 80, *supra*, contempla una indemnización progresiva que tiene doble objetivo: reconocer el tiempo dedicado por el obrero a la empresa y proveerle ayuda en lo que consigue otro trabajo. *Orsini García v. Srio. de Hacienda*, 177 D.P.R. 596, 622 (2009).

Por otro lado, a pesar de que la Ley Núm. 80, *supra*, no define explícitamente el término justa causa, esta, junto a la jurisprudencia interpretativa, establece ciertas guías que delimitan el alcance de dicho término, brindando claridad en torno a si determinado despido convierte al empleado destituido en acreedor o no de la mesada. *Feliciano Martes v. Sheraton*, *supra*, a las págs. 380-381; *Jusino v. Walgreens*, 155 D.P.R. 560, 571-574 (2001); *Narvárez v. The Chase Manhattan Bank*, 120 D.P.R. 731, 737 (1988).

Específicamente, el Artículo 2 de la Ley Núm. 80 expone una lista de causas justificadas para el despido, que no es taxativa. 29 L.P.R.A. sec. 185b. En torno a este particular, el Artículo 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, dispone que será justa causa para el despido de un empleado lo siguiente:

- (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 establecidos para el funcionamiento del 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.
- (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 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. 29 L.P.R.A. sec. 185b.

En particular, los incisos (a) y (c) del antes citado Artículo 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, se refieren a una conducta de carácter continuo. Si bien es cierto que “la desobediencia a las reglas y órdenes del patrono, son motivos justificados para despedir a un empleado”, es menester recalcar que esa desobediencia debe ser de carácter reiterado. *Feliciano Martes v. Sheraton*, *supra*, a la pág. 381. Por esta razón, el incumplimiento con las reglas de personal del patrono podría ser causa de despido “siempre y cuando: (1) la violación a los reglamentos sea reiterada; (2) las reglas y los reglamentos sean razonables; (3) se suministre oportunamente copia escrita de estas reglas y estos reglamentos al trabajador, y (4) el despido del empleado no se haga por mero capricho del patrono o sin una razón relacionada

con el buen y normal funcionamiento del establecimiento”. *Id.*, a las págs. 381-382.

Conforme a lo anterior, cabe señalar que nuestro ordenamiento laboral no favorece el despido como sanción a la primera falta. De ordinario, se observará si el obrero incurrió en un patrón de conducta impropia o desordenada, o en violación reiterada de las reglas y normas de la empresa para la cual trabaja, a los fines de determinar si el despido fue injustificado. *Feliciano v. Sheraton*, supra, a las págs. 382-383; *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, supra, a las págs. 244-245. De esta manera, para que una falta o acto aislado dé lugar al despido del empleado por una primera ofensa, esta tiene que ser de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter, tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa, que constituiría imprudencia esperar su reiteración para separarlo del establecimiento. *Feliciano v. Sheraton*, supra.

Por otro lado, la Ley Núm. 80, supra, establece una presunción a favor del empleado al obligar al patrono a presentar, en un proceso judicial, aquella prueba que establezca que hubo justa causa para el despido. Es decir, el peso de la prueba para establecer que un despido fue justificado recae en el patrono y el criterio, como en cualquier proceso civil, es el de preponderancia de la prueba. Corresponde a los tribunales determinar, después de considerar los hechos y circunstancias especiales de cada caso, si el despido de un obrero estuvo justificado o si fue caprichoso. Esto implica que la presunción que considera el despido como injustificado no cede a menos que

ambas partes, empleado y patrono, dilucidan esta controversia ante los tribunales. *Orsini García v. Sec. de Hacienda*, supra, a la pág. 656.

B.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha puntualizado reiteradamente que los tribunales apelativos no debemos intervenir con la apreciación de la prueba, la adjudicación de credibilidad o las determinaciones de hechos de los tribunales de primera instancia. *E.L.A. v. S.L.G. Negrón-Rodríguez*, 184 D.P.R. 464, 486 (2012); *Serrano Muñoz v. Auxilio Mutuo*, 171 D.P.R. 717, 741 (2007).

La Regla 42.2 de Procedimiento Civil, 32 L.P.R.A. Ap. V R. 42.2, expresamente dispone que las determinaciones de hechos de los tribunales de instancia basadas en testimonio oral, no se dejarán sin efecto a menos que sean claramente erróneas y que se debe dar consideración a la oportunidad que tuvo el tribunal sentenciador para juzgar la credibilidad de los testigos. Esta deferencia hacia el foro primario responde al hecho de que el juez sentenciador es el que tiene la oportunidad de recibir y apreciar toda la prueba oral presentada, de escuchar la declaración de los testigos y evaluar su *demeanor* y confiabilidad. *Suárez Cáceres v. Com. Estatal Elecciones*, 176 D.P.R. 31, 67 (2009); *López v. Dr. Cañizares*, 163 D.P.R. 119, 135 (2004).

El juez ante quien declaran los testigos es quien tiene la oportunidad de verlos y observar su manera de declarar, apreciar sus gestos, titubeos, contradicciones y todo su comportamiento mientras declaran; factores que van formando gradualmente en su conciencia la convicción en cuanto a si dicen la verdad. *Suárez Cáceres v. Com.*

Estatat Elecciones, supra, a la pág. 68. Así, le compete al foro apelado o recurrido la tarea de aquilatar la prueba testifical que ofrecen las partes y dirimir su credibilidad. *González Hernández v. González Hernández*, 181 D.P.R. 746, 776-777 (2011); *Sepúlveda v. Depto. de Salud*, 145 D.P.R. 560, 573 (1998).

Ahora bien, la doctrina de deferencia judicial no es de carácter absoluto, pues la misma debe ceder ante las posibles injusticias que puedan acarrear unas determinaciones de hechos que no estén sustentadas por la prueba desfilada ante el foro primario. *Pueblo v. Irizarry*, 156 D.P.R. 780, 797, 798 (2002). Como foro apelativo, podemos intervenir con la apreciación de la prueba oral que haga el Tribunal de Primera Instancia, cuando el foro primario actúe con pasión, prejuicio o parcialidad, o incurra en un error manifiesto al aquilatarla. *González Hernández v. González Hernández*, supra; *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 D.P.R. 894, 916 (2011); *Meléndez v. Caribbean Int'l. News*, 151 D.P.R. 649, 664 (2000).

Además, se podrá intervenir cuando la apreciación de la prueba no represente el balance más racional, justiciero y jurídico de la totalidad de la prueba y cuando la apreciación de la misma se distancia “de la realidad fáctica o ésta [es] inherentemente imposible o increíble”. *González Hernández v. González Hernández*, supra, a la pág. 777; *Pueblo v. Santiago et al.*, 176 D.P.R. 133, 148 (2009). Se exceptúan de la regla de deferencia las determinaciones de hechos que se apoyan exclusivamente en prueba documental o pericial, ya que los tribunales apelativos están en idéntica posición que el tribunal inferior

al examinar ese tipo de prueba. *González Hernández v. González Hernández*, supra.

En síntesis, si no percibimos que el Tribunal de Primera Instancia haya cometido un error manifiesto en la aplicación del derecho, que haya indicios de pasión, prejuicio o parcialidad en la apreciación de la prueba, no nos corresponde sustituir su juicio por nuestras apreciaciones, basadas en un examen del expediente del caso, excepto si luego de realizar un balance racional, justiciero y jurídico de la totalidad de la prueba y de los documentos que obran en autos, llegamos a unas conclusiones distintas a las del Tribunal de Primera Instancia. *González Hernández v. González Hernández*, supra. Por esta razón, nuestra intervención con la evaluación de la prueba testifical realizada por el TPI solamente procederá en los casos en los que el análisis integral de dicha evidencia nos cause una insatisfacción o una intranquilidad de conciencia a tal extremo que se estremezca nuestro sentido básico de justicia. *González Hernández v. González Hernández*, supra.

A la luz de la discusión doctrinal anteriormente esbozada, procedemos a resolver las controversias que nos ocupa.

III.

Por estar estrechamente relacionados y debido a que así lo hizo en su recurso la apelante, discutiremos los señalamientos de error de forma conjunta. En síntesis, la apelante alegó que incidió el foro primario al determinar que el despido del apelado fue injusto. Explicó que de la transcripción de la prueba oral y los documentos que obran

en autos, quedó demostrado que el señor Colón Cartagena asistió a otro empleado, el Sr. Gabriel Abreu, a “apropiarse” de una pieza denominada “Hooper” propiedad de la empresa para vender el cobre que esta tenía en su interior. Añadió que el señor Colón Cartagena así lo admitió. Además, la apelante indicó que el señor Colón Cartagena admitió que conocía la disposición del Manual de Empleados relacionada al requisito de una autorización escrita para sacar piezas del almacén de la empresa.

En vista de todo lo anterior, la apelante sostuvo que el TPI incidió en su apreciación de la prueba, y excluyó admisiones y hechos que a su entender demostraban que el señor Colón Cartagena fue despedido con justa causa. Asimismo, afirmó que el foro sentenciador incurrió en conducta inapropiada durante el juicio en su fondo al realizar lo que denominó como un “contrainterrogatorio” a su testigo y que actuó como un abogado al tratar de impugnar el testimonio de dicho testigo. Por lo tanto, la apelante arguyó que el TPI actuó de manera parcializada y en contravención con lo dispuesto en la Regla 607 de Evidencia, 32 L.P.R.A. Ap. VI R. 607. No le asiste la razón a la apelante en sus planteamientos.

De entrada, debemos puntualizar que la Regla 607 de Evidencia, 32 L.P.R.A. Ap. VI R. 607, establece que el juez o la jueza que preside una vista tiene amplia discreción sobre la manera en que se presenta la prueba y que se interroga a los testigos. En lo pertinente, la referida Regla dispone como sigue:

Regla 607. Orden y Modo de Interrogatorio y Presentación de la Prueba

(A) La Jueza o el Juez que preside un juicio o vista tendrá amplia discreción sobre el modo en que se presenta la prueba e interroga a las personas testigos de manera que:

(1) La prueba se presente en la forma más efectiva posible para el esclarecimiento de la verdad, velando por la mayor rapidez de los procedimientos evitando dilaciones innecesarias.

(2) Se proteja el derecho de las personas testigos contra preguntas impropias, humillantes o insultantes, o toda conducta ofensiva.

(3) Se proteja también el derecho de éstas a que no se les detenga más tiempo del que exija el interés de la justicia y a que se les examine únicamente sobre materias pertinentes a la cuestión.

[...]

(F) La jueza o el juez podrá -a iniciativa propia o a petición de una parte- llamar testigos a declarar, lo cual permitirá a todas las partes contrainterrogar a la persona testigo así llamada. La jueza o el juez también podrá, en cualquier caso, interrogar a una o a un testigo, sea ésta o éste llamado a declarar por la propia jueza o el propio juez o por la parte. El examen de la jueza o el juez debe ir dirigido a aclarar las dudas que tenga o para aclarar el récord. En todo momento, la jueza o el juez debe evitar convertirse en abogado o abogada de una de las partes, evitando sugerir a la persona declarante una respuesta en particular.

De conformidad con la precitada Regla 607, a iniciativa propia, el juez o la jueza que presida un juicio puede llamar testigos para que declaren e interrogarlos, siempre que el examen sea dirigido a aclarar dudas que tenga o para aclarar el récord. Claro está, al así hacerlo, siempre debe evitar convertirse en abogado o abogada de una de las partes y sugerir respuestas. A su vez, los magistrados de instancia deben abstenerse de hacer interrogatorios que no corresponden,

pronunciamientos en torno a los méritos del caso o cualquier comentario que pueda resultar perjudicial.

Cabe señalar que la Regla 607 de Evidencia, *supra*, es cónsona con las disposiciones del Canon 11 de Ética Judicial, 4 L.P.R.A. Ap. IV-B C. 11, que le impone al Juez la obligación de intervenir en los procedimientos para evitar dilación injustificada, esclarecer cualquier asunto o impedir una injusticia. Resulta menester puntualizar que el precitado Canon 11 está dirigido a evitar intervenciones parciales de las juezas o de los jueces a favor de alguna de las partes, que puedan influir en el resultado del caso y minar la confianza en los tribunales. Lo anterior, requiere que el foro de primera instancia ejercite su amplio margen de discreción sobre la conducción del proceso a su cargo, consciente de su delicada misión de cumplir con la misión tripartita de arribar a una solución justa, en forma expedita y económica. Véase, *Vives Velázquez v. E.L.A.*, 142 D.P.R. 117, 140-142 (1996). En aquellos casos en los que alguna de las partes alegue la parcialidad del juez o la jueza que presidía la vista o el juicio, es necesario hacer una evaluación de cada caso en particular para determinar si, en efecto, el juez o la jueza ha incurrido en una falta al no observar la imparcialidad fundamental que garantiza el debido proceso de ley. *In re Díaz García*, 158 D.P.R. 549, 559 (2003).

Contrario a lo aducido por el peticionario, la lectura mesurada y detenida de la transcripción de la prueba oral no revela imparcialidad o abuso de discreción por parte de la jueza que presidió la vista en su fondo. De la transcripción de la prueba oral se desprende el interés

del TPI en conocer aspectos medulares a la controversia entre las partes. El foro apelado hizo preguntas dirigidas a determinar si la apelante, como patrono querellado por despido injustificado, tenía un protocolo por escrito sobre la disposición de piezas y el modo, si alguno, por el cual los empleados fueron informados sobre el mismo. En específico, la juez de instancia hizo preguntas dirigidas a conocer cómo la apelante corroboró que el señor Colón Cartagena conocía ese protocolo si este no constaba por escrito. Inclusive, surge de la transcripción de la prueba oral el interés del TPI de hacer “todas aquellas preguntas que sean para aclarar el récord y que sean necesarias”.¹ Además, el foro apelado le concedió a las partes la “oportunidad a ambos abogados para que pregunten de acuerdo a lo que ha preguntado el tribunal”.² Por consiguiente, ante la ausencia de perjuicio o parcialidad, resolvemos que el error aducido por la apelante no fue cometido y no se justifica nuestra intervención.

Aclarado lo anterior, luego de un cuidadoso estudio del expediente de autos y contrario a las alegaciones de la apelante, coincidimos con el foro primario en cuanto a que el despido del señor Colón Cartagena fue uno injustificado. Ciertamente, quedó demostrado que el señor Colón Cartagena no le ordenó a su subalterno que gestionara una autorización por escrito antes de intentar llevarse la pieza inservible y denominada “Hooper” o que el propio querellante procurase dicha autorización para su subalterno. Asimismo, quedó demostrado que el señor Colón Cartagena conocía la

¹ Véase, Transcripción de la Prueba Oral, pág. 88, líneas 18-19.

² *Id.*, líneas 8-10.

disposición del Manual de Empleados que requería un permiso escrito para sacar del almacén piezas de la compañía, de clientes o de otros empleados. No obstante, también quedó demostrado que más allá de lo dispuesto en el referido Manual de Empleados, no existía por escrito un protocolo para el manejo de piezas inservibles. Tampoco existía un programa de reciclaje establecido en la empresa. De mayor relevancia resulta el hecho de que la apelante **no presentó una querrela ante la Policía** por los hechos que insiste en catalogar como “apropiación” y “robo” y que el señor Colón Cartagena nunca fue encausado por la comisión de delito alguno, incluido el hurto de cobre. Por el contrario, el señor Colón Cartagena tenía un expediente impecable como empleado de la apelante por un término de casi veintitrés (23) años.

La apelante insiste en que la autorización no escrita del señor Colón Cartagena para que otro empleado se llevara una pieza previamente evaluada y certificada por escrito como **inservible y dispuesta para ser desechada**, constituye un acto de suficiente gravedad y deshonestidad que ameritó un despido. Lo cierto es que más allá de una norma general de necesitar una autorización escrita para sacar piezas de la compañía, de clientes o de otros empleados, no quedaron del todo claro cuales son las normas o el procedimiento de la apelada para piezas certificadas como inservibles dispuestas a ser desechadas. Al amparo del crisol jurídico antes esbozado y ante la ausencia de un acto de naturaleza tal que revele una actitud lesiva a la paz o al buen funcionamiento de la empresa, coincidimos con el foro primario en que debió aplicarse lo que nuestro ordenamiento legal

prefiere, la disciplina progresiva. Lo anterior implica la imposición de sanciones menos drásticas a un empleado y brindarle oportunidad para que corrija su deficiencia y continúe brindando sus servicios a la compañía.

A tales efectos, debemos distinguir los hechos de autos de la situación ocurrida en *Miranda Ayala v. Hosp. San Pablo*, 170 D.P.R. 734 (2007). En el precitado caso, el empleado despedido por haberse llevado cajas de cerveza inservibles para su casa, había incurrido en conducta que fue sancionada anteriormente por el patrono y se le había advertido previamente “*que podía ser objeto de sanciones mayores, incluso el despido*”. *Miranda Ayala v. Hosp. San Pablo*, supra, a la pág. 742. Dicha circunstancia no ocurrió en el caso de autos, en el cual el señor Colón Cartagena nunca fue disciplinado por falta alguna durante los casi veintitrés (23) años que trabajó en la empresa apelante.

Resulta menester indicar que contrario a lo concluido por el foro primario, entendemos que el señor Colón Cartagena desobedeció el Manual de Empleados al no procurar una autorización por escrito para dejar que un subalterno se llevara una pieza inservible. Sin embargo, como discutiéramos previamente, dicha conducta no ameritaba su despido fulminante. Ahora bien, lo anterior no significa que proceda la revocación de la *Sentencia* apelada. Es norma reiterada que los tribunales apelativos revisan la decisión y no los fundamentos utilizados por los foros recurridos. *SLG Semidey Vázquez v. ASIFAL*, 177 D.P.R. 657, 693 (2009); *Rosado Vda. de Rivera*

v. Rivera et al., 155 D.P.R. 17, 18-19 (2001); *Anselmo García Dist. v. Sucn. Anselmo García*, 153 D.P.R. 427, 428 (2001).

Debido a lo todo lo antes expuesto, es innegable concluir que la apelante no logró rebatir la presunción de despido injustificado establecida por la Ley Núm. 80, *supra*. De acuerdo a las disposiciones discutidas anteriormente del referido estatuto, la evidencia admitida en el juicio y que obra en autos no demostró que el señor Colón Cartagena tuviera una causa justificada para ser despedido como primera y única sanción por apartarse de lo dispuesto en el Manual de Empleados de la empresa en cuanto a no procurar una autorización por escrito para permitirle a un subalterno retirar una pieza inservible. Cabe reiterar la ausencia de un protocolo escrito y claro sobre el manejo, disposición o reciclaje de piezas inservibles. A su vez, coincidimos con el foro apelado en cuanto a que la apelante no presentó evidencia suficiente para demostrar que el apelado incurrió en conducta que pudiera catalogarse como un delito o que implicara deshonestidad. En síntesis, resolvemos que las alegaciones de la apelante no son suficientes para que este Tribunal revoque la determinación del foro primario. En consecuencia, resolvemos que la conclusión del dictamen apelado resulta adecuada y procede ser confirmada, aunque consideramos que parte de su fundamento es improcedente.

IV.

En mérito de todas las consideraciones antes expresadas, se confirma la *Sentencia* apelada.

Así lo acordó y ordena el Tribunal y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones.

Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones