

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE PONCE-GUAYAMA
PANEL VIII

Victoria Ríos Colón

Apelada

v.

Farmacia Peña, Inc.

Apelante

KLAN201500988

Apelación
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala de
Ponce

Caso Núm.
J PE2014-0677

Sobre:
Despido Injustificado

Panel integrado por su presidente el Juez Brau Ramírez, el Juez Bermúdez Torres y el Juez Sánchez Ramos.

S E N T E N C I A

En San Juan, Puerto Rico, a 19 de febrero de 2016.

I.

La Sra. Victoria Ríos Colón presentó una *Querrela* en contra de la Farmacia Peña, Inc., según las disposiciones de la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976.¹ Se acogió al procedimiento sumario que permite la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961.² Alegó que fue despedida de su puesto de trabajo sin justa causa y que por ello debía ser compensada con la mesada que manda la Ley Núm. 80.

Farmacia Peña contestó que el despido fue justificado. Alegó que la Sra. Ríos Colón mantenía un patrón de conducta impropia o desordenada, y no rendía su trabajo de forma eficiente. Añadió que la querellante era una insubordinada, no seguía instrucciones y también que, en reiteradas ocasiones, expuso a riesgos innecesarios a la Farmacia y a sus clientes.

El Tribunal de Primera Instancia celebró el juicio los días 3 y 9 de junio de 2015. La Farmacia Peña presentó el testimonio de los

¹ Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, 29 LPRA sec. 185 *et seq.*

² Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 31 LPRA sec. 3118 *et seq.*

ex compañeros de trabajo de la Sra. Ríos Colón: Norberto Guallini Scaramuccia, Luz Celania Jusino Santiago, Eric Javier Collazo Rivera, Johanna Maldonado Castillo, Iliana Esther Sánchez Sáez, y de Ana I. Peña Fernández, la dueña del negocio. La Sra. Ríos Colón presentó su propio testimonio como prueba. En adición, las partes estipularon como prueba documental el Reglamento de Empresa y durante el juicio se marcó como *Exhibit A* de la parte querellada el expediente de empleado de la Sra. Ríos Colón.

En base a toda esta prueba, tanto la documental como la testimonial, el Tribunal hizo las siguientes determinaciones de hechos:

1. La Farmacia Peña, Inc., es una corporación con fines de lucro, con capacidad de demandar y ser demandada.
2. La Presidenta de la Farmacia Peña es la Sra. Ana I. Peña Fernández.
3. La Sra. Victoria Ríos comenzó sus labores con la Farmacia Peña el 1 de abril del 2013.
4. La Sra. Victoria Ríos trabajaba como técnico de farmacia y ayudante de la Sra. Peña, hasta la fecha de su despido.
5. El sueldo de la querellante era a razón de \$13.50 por hora trabajada.
6. La Sra. Victoria Ríos fue despedida el 11 de agosto de 2014.
7. De prevalecer la parte querellante, la mesada sería de \$5,220.00.
8. De la contestación a la Querella presentada, surge que se admitió la relación laboral entre las partes, lo que se reafirmó en el juicio celebrado.
9. La supervisora inmediata de la querellante era la señora Ana I. Peña Fernández.
10. El Reglamento de la Empresa fue entregado a la querellante el día 23 de mayo de 2014.
11. La querellante allá para el 19 de junio de 2014, tuvo una situación con el señor Norberto Guallini y la señora Ana I. Peña Fernández, relacionada a la negativa de la querellante de servir como testigo en un caso en contra de Farmacia Peña, Inc.

12. En el expediente de empleado de la querellante existen documentos en los que constan su firma a solicitud de su supervisora inmediata.
13. Los memos que forman parte del expediente de la querellante no tenían la firma de ésta, ni había en los mismos anotación alguna sobre la negativa de la querellante a firmar los mismos.
14. Algunos de los memos al expediente de la querellante son de fecha anterior a la entrega del Reglamento de la Empresa, y los posteriores son de fecha después del día 19 de junio de 2014.

A la luz de los hechos según determinados por Foro primario, la controversia se recluyó a si el despido de la Sra. Ríos Colón “fue o no justificado conforme a la legislación vigente”. La Sala sentenciadora concluyó que:

La evidencia presentada demostró que en la relación de empleo existió una situación relacionada a que la querellante no quiso servir de testigo a Farmacia Peña, Inc., que crea cierta suspicacia en este Tribunal, sobre si los memos al expediente de la querellante, fueron en efecto realizados en el momento en que se alega surgieron las situaciones relatadas en los mismos.

La legislación laboral está orientada a promover la justicia social de la clase trabajadora, garantizando la mayor protección de sus derechos laborales. Su esencia es remedial y reparadora, por lo cual su interpretación judicial debe ser liberal y amplia para que se puedan alcanzar los objetivos que la originaron. En este proceso interpretativo, toda duda en cuanto a la aplicación de una disposición legal laboral deberá resolverse a favor del empleado.

Siendo así, evaluada la prueba presentada, cabe concluir que el despido de la querellante fue injustificado y la empresa querellada tenía la obligación de demostrar justa causa para el despido conforme el Artículo 2 de la Ley 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA § 185b, **lo que no hizo**. Por lo tanto, debe la parte querellada satisfacer a la querellante las cantidades correspondientes conforme dispone el Artículo 1 de dicha Ley (29 LPRA § 185a), según enmendada. (Énfasis nuestro.)

En consecuencia el Foro primario ordenó a Farmacia Peña a pagar, a la Sra. Ríos Colón, \$5,220.00 en concepto de mesada y \$783.00 como pago de los honorarios.

Inconforme, Farmacia Peña apela ante nos. Argumenta que erró el Tribunal de Primera Instancia al ignorar la totalidad de las

amonestaciones hechas a la Sra. Ríos Colón, y al determinar que el despido no estuvo justificado.

Resolvemos con el beneficio de la comparecencia de las partes y de la transcripción de la prueba oral.

II.

A.

El esquema de protección laboral instaurado a través de la Ley Núm. 80, persigue una finalidad dual. Por un lado, procura servir como medida de protección económica al empleado en el sector privado, y por otro, aspira a desalentar, mediante sanción, que los trabajadores sean despedidos injustificadamente de su empleo.³ El Tribunal Supremo explicó la mencionada dualidad de la siguiente manera:

La Ley 80 tiene un valioso propósito social y *coercitivo*, a saber, *sancionar* que un patrono despida a su empleado o empleada salvo que demuestre una causa justificada para ello. En otras palabras, tiene el propósito de brindarles mayor protección a los trabajadores de Puerto Rico.⁴

Igualmente, nuestra Asamblea Legislativa dejó plasmada esa finalidad en la Exposición de Motivos, de la Ley Núm. 80, que fue aprobada con el fin primordial de proteger:

[...] de una forma más efectiva el derecho del obrero puertorriqueño a la tenencia de su empleo mediante la aprobación de una ley que, a la vez que otorgue unos remedios más justicieros y consubstanciales con los daños causados por un despido injustificado, desaliente la incidencia de este tipo de despido.⁵

Cónsono con lo anterior, el Art. 1 de la Ley Núm. 80, dispone que todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, que sea contratado sin tiempo determinado y trabaje mediante remuneración de alguna clase tendrá derecho a recibir una indemnización de su patrono, además del sueldo que hubiese devengado siempre y cuando sea despedido de su cargo

³ *Hernández Maldonado v. Taco Maker*, 181 DPR 281, 294–295 (2011); *Vélez Cortés v. Baxter*, 179 DPR 455, 465 (2010).

⁴ *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 571 (2001).

⁵ Exposición de Motivos de la Ley Núm. 80.

sin justa causa.⁶ En vista del carácter reparador de la Ley Núm. 80, estamos obligados a interpretarla liberalmente a favor del empleado, y resolver toda duda a su favor.⁷

B.

La Ley Núm. 80 crea una presunción de que todo despido es injustificado y que le corresponde al patrono, mediante preponderancia de la prueba, demostrar lo contrario; es decir, que hubo justa causa.⁸ Las Reglas de Evidencia definen la presunción como:

[U]na deducción de un hecho que la ley autoriza a hacer o requiere que se haga de otro hecho o grupo de hechos previamente establecidos en la acción. A ese hecho o grupo de hechos previamente establecidos se les denomina hecho básico. Al hecho deducido mediante la presunción, se le denomina hecho presumido.⁹

Para disfrutar de la presunción generada por la Ley Núm. 80, el empleado tiene que demostrar el siguiente grupo de hechos: (1) que fue empleado de un comercio, industria u otro negocio; (2) que su contrato era por tiempo indeterminado; (3) que recibía remuneración por su trabajo, y que fue despedido de su puesto.¹⁰ De este modo, el empleado que pruebe los hechos básicos que sustentan la presunción de despido injustificado logra invertir el peso de la prueba sobre el patrono demandado.

La Regla 302 de Evidencia establece el efecto de invertir el peso de la prueba sobre el patrono en base a una presunción en un caso civil:

En una acción civil, una presunción impone a la parte contra la cual se establece la presunción el peso de la prueba para demostrar la inexistencia del hecho presumido. Si la parte contra la cual se establece la presunción no ofrece evidencia para demostrar la inexistencia del hecho presumido, la juzgadora o el

⁶ 29 LPRA § 185a; *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen*, 182 DPR 937, 949–952 (2011).

⁷ *Irizarry v. J & J Cons. Prods. Co., Inc.*, 150 DPR 155, 164 (2000); *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215, 232 (1998).

⁸ 29 LPRA § 185a; *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215, 230–231 (1998); *Báez García v. Cooper Labs., Inc.*, 120 DPR 145, 152 (1987).

⁹ Regla 301 de las Reglas de Evidencia, 32 LPRA Ap. VI, R. 301.

¹⁰ *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 907 (2011).

juzgador debe aceptar la existencia de tal hecho. Si se presenta evidencia en apoyo de la determinación de la inexistencia de tal hecho, la parte que interesa rebatir la presunción debe persuadir a quien juzga de que es más probable la inexistencia que la existencia del hecho presumido.¹¹

De esa forma, el peso de la prueba para establecer que el despido fue justificado, una vez activada la presunción, recae en el patrono y el criterio, como en cualquier proceso civil, es el de preponderancia de la prueba.¹²

C.

En nuestro ordenamiento jurídico, los tribunales apelativos debemos otorgar gran deferencia a las determinaciones de hecho, la apreciación de la prueba testifical y las adjudicaciones de credibilidad que el Tribunal de Primera Instancia.¹³ Esa deferencia, como norma general, prohíbe que un tribunal apelativo sustituya las determinaciones de hecho del Foro recurrido.¹⁴ Esto se debe a que el Foro primario es quien ve y escucha a los testigos y, por ende, está en mejor posición para evaluar y aquilatar la prueba presentada en el juicio.¹⁵ Por lo tanto, los foros revisores no debemos intervenir con las determinaciones de hecho de los jueces de primera instancia, salvo que medie error manifiesto, pasión, prejuicio o parcialidad.¹⁶

III.

La ventilación de una reclamación bajo la Ley Núm. 80 consta, de ordinario, de dos partes. En el primer turno, la querellante, debía establecer aquellos hechos mínimos necesarios para activar la presunción de despido injustificado a su favor. En otras palabras, la Sra. Ríos Colón tenía que demostrar, en adición

¹¹ Regla 302 de las Reglas de Evidencia, 32 LPRA Ap. VI, R. 302.

¹² *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, supra, pág. 907.

¹³ *Dávila Nieves v. Meléndez Martín*, 187 DPR 750, 770-771 (2013).

¹⁴ *Pueblo v. García Colón I*, 182 DPR 129, 165 (2011).

¹⁵ *Laboy Roque v. Pérez*, 181 DPR 718, 744 (2011).

¹⁶ *González Hernández v. González Hernández*, 181 DPR 746, 777 (2011).

de que fue despedida, que era empleada en algún negocio, comercio o industria por un salario y por tiempo indeterminado.

Es nuestro parecer, pues así lo demuestran el expediente de trabajo de la Sra. Ríos Colón, y la contestación a la *Querrela*, que ésta era empleada, a tiempo indeterminado, de un comercio: la Farmacia Peña, y cobraba \$13.50 la hora. De los documentos referidos surge que la Sra. Ríos Colón comenzó a trabajar para la Farmacia Peña el 1 de abril de 2013, como técnico de farmacia, puesto que ocupó hasta su despido el 11 de agosto de 2014.

Concluimos que los hechos básicos que activan la presunción de despido injustificado quedaron demostrados. Cumplidos estos criterios, la presunción de que el despido de la Sra. Ríos Colón fue injustificado cobró vida, y la carga probatoria se revirtió hacia la Farmacia Peña, quien entonces estaba obligada, a persuadir al juzgador de los hechos, por preponderancia de la prueba, de que el despido fue justificado. Sin embargo, como expondremos a continuación, la Farmacia Peña no cumplió con su obligación probatoria. La prueba que presentó Farmacia Peña para rebatir la presunción no fue suficiente, y no convenció al Tribunal de Primera Instancia, para establecer que tenía razones válidas para despedir a la Sra. Ríos Colón.

El desfile de prueba comenzó con el testimonio del Sr. Norberto A. Guallini Scaramuiccia, compañero de trabajo de la Sra. Ríos Colón y esposo de la Sra. Peña Fernández, quien es la dueña y administradora de Farmacia Peña. Éste testificó que su relación con la Sra. Ríos Colón fue de muchos problemas, que ella era conflictiva con sus compañeros y rebelde. Añadió que la querellante compró y remarcó productos de la farmacia, entre ellos medicamentos, sin su autorización. Adujo que su función principal en la farmacia es la de comprar medicamentos y mercancía y que la Sra. Ríos Colón no podía comprar mercancía o

medicamentos sin su autorización. Dijo que la querellante fue amonestada por estas faltas pero luego admitió que nunca fue suspendida de su puesto por las faltas que cometió.

Concluido el primer testimonio, presentó su declaración la Sra. Luz Celenia Jusino Santiago, empleada de mantenimiento de la Farmacia Peña. El testimonio que presentó no aportó nada que pudiera favorecer la posición de la Farmacia Peña. Lo único que testificó fue que no tuvo mucha interacción con la Sra. Ríos Colón. Sin embargo, el día que la Sra. Ríos Colón fue despedida, la dueña y administradora de la farmacia, la Sra. Peña Fernández le “pidió que fuera testigo, que pasara a la oficina como testigo”, pero que ella no sabía para que era. Cuando llegó a la oficina allí estaba la Sra. Ríos Colón, la Sra. Peña Fernández y el Sr. Guallini Scaramuiccia. Éstos últimos le informaron a la Sra. Ríos Colón que “no necesitaban más de sus servicios”. Añadió que la Sra. Ríos Colón reaccionó sorprendida. Por último dijo que no recuerda mucho lo que pasó después. Así concluyó el testimonio de la Sra. Jusino Santiago.

Luego, el Sr. Eric Javier Collazo Rivera tomó la silla testifical. Él fue compañero de trabajo de la Sra. Ríos Colón. Éste testificó sobre las razones por las que renunció a su puesto en la Farmacia Peña, que nada tienen que ver con las razones que aduce Farmacia Peña para el despido de la querellante. Después testificó la Sra. Johanna Maldonado Castillo, técnico de farmacia en Farmacia Peña. Ella declaró que la Sra. Ríos Colón tenía estados de ánimo cambiantes y que en varias ocasiones despachó incorrectamente medicamentos.

La Sra. Ileana Esther Sánchez Sáez fue la próxima testigo en declarar. Dijo que trabaja como farmacéutica en Farmacia Peña, pero que comenzó sus labores allí después que la Sra. Ríos Colón fuera despedida. Admitió que no conoce a la querellante, pero que

tuvo que corregir errores que hizo la Sra. Ríos Colón con varias recetas de medicina.

Por último declaró la Sra. Ana Peña Fernández, quien es la dueña y administradora de la Farmacia Peña. Primero atestiguó que era la persona encargada de preparar todos los memos a los empleados, y que era la única persona que tenía acceso a los expedientes de personal de todos los trabajadores. De acuerdo a lo que declaró durante el juicio, los problemas con la Sra. Ríos Colón consistieron en que cambia de ánimo y padecía de depresión, que no asumía responsabilidad por sus errores, que compraba mercancía sin autorización y que cometió “muchas faltas”. En específico dijo que cambiaba el precio de los productos sin permiso, no seguía instrucciones, y que cometió errores en el despacho de los medicamentos de varios pacientes.

Sin embargo, admitió que nunca tomó ninguna medida disciplinaria en contra de la Sra. Ríos Colón y que nunca entregó algún documento, carta o memorando que explicara en detalle todas las funciones que esperaba que la Sra. Ríos Colón cumpliera en la farmacia. Como por ejemplo que era responsabilidad de la querellante verificar el margen de ganancia de un medicamento antes de hacer una orden de compra.

Admitió que tiene por costumbre que los empleados firmen los memos que prepara y tener un testigo presente al momento de discutir el contenido de ellos con el empleado. Sin embargo, también admitió que ninguno de los memos que aduce describen todas las faltas que justifican el despido de la querellante tiene la firma de la Sra. Ríos Colón. En adición aceptó que ni uno de los memos tiene nota que explique las razones por las cuales no están firmados por la ex empleada. Farmacia Peña tampoco presentó prueba que demostrara que la Sra. Peña Fernández se hubiera reunido con la Sra. Ríos Colón para discutir los memos.

Igualmente no hay testigos que la querellante haya visto los memos antes de presentada la querrela o que se negara a firmalos. Todo lo anterior hizo pensar al Tribunal de Primera Instancia que la mayoría de los memos, si no todos, fueron preparados por la Sra. Peña Fernández después del despido.

Estamos de acuerdo con la apreciación que hizo el Tribunal. Resulta sospechoso que durante el tiempo que estuvo empleada la Sra. Ríos Colón en Farmacia Peña nunca le fuera aplicada una sanción disciplinaria por todas las supuestas faltas que cometió durante el tiempo que laboro allí. Añádase que de la transcripción de la prueba oral surge que ésta recibió un aumento de salario y que tenía una buena relación con la Sra. Peña Fernández y su esposo el Sr. Guallini Scaramuiccia. Salían juntos a comer, de paseo, y hasta se visitaban en sus hogares. Adicionalmente está el hecho de que el manual de empleados fue entregado a la Sra. Ríos Colón luego de ocurridas la mayoría de las faltas que relatan los memos en el expediente de personal de la querellada. Hay que añadir que el reglamento no especifica las responsabilidades particulares del puesto de la Sra. Ríos Colón como técnica de farmacia de Farmacia Peña. Mucho menos detalla lo que espera Farmacia Peña de un ayudante de la administradora de la farmacia. Inclusive no encontramos ni una carta o documento que le explicara a la Sra. Ríos Colón sobre sus deberes como ayudante de la administradora de la Farmacia Peña o como ésta debía manejar las compras del negocio.

En realidad, y en vista de las deficiencias en la prueba documental, la prueba de la farmacia para demostrar justa causa para el despido se redujo al testimonio de la Sra. Peña Fernández y la del Sr. Sr. Guallini Scaramuiccia. Como vimos esta prueba no convenció al Tribunal de Primera Instancia de que el despido fuera

justificado. El Foro primario no creyó el testimonio vertido por ellos en el juicio.

Es por lo anterior, que estamos de acuerdo con la apreciación que hizo de la prueba la Sala sentenciadora. La prueba documental que aportó Farmacia Peña para justificar el despido no es confiable y por ello no la podemos tomar en cuenta. En adición la prueba oral no le resultó creíble al Tribunal. No intervendremos con esa apreciación, ya que la parte apelante no señala otra prueba que obre en el expediente, que sirva para refutar las bien ponderadas determinaciones de hechos del Tribunal apelado.

Entendemos que en este caso, el despido no se justificó. Como vimos, la Ley Núm. 80 permite que un patrono despida a un empleado por razones imputables al propio empleado pero no por capricho. De la prueba documental presentada durante el juicio no surge que Farmacia Peña tuviese justa causa para despedir a la Sra. Ríos Colón. Del testimonio de la Sra. Ríos Colón se desprende que los problemas en su trabajo comenzaron luego de que ésta se negara a testificar en otro pleito que tenía Farmacia Peña sobre despido injustificado. No pasó mucho tiempo desde ese incidente hasta el despido de la querellante.

Probados los hechos bases que dan paso a la presunción de despido injustificado, era obligación de la Farmacia Peña presentar evidencia para derrotar la presunción si es que deseaba resultar vencedora. No debe menospreciarse el valor de la presunción de que el despido fue injustificado, pues como ha manifestado el Tribunal Supremo, “el empleado cobijado por la presunción podría prevalecer en el pleito sin más evidencia que la misma presunción”.¹⁷

¹⁷ *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, supra, pág. 913.

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, *confirmamos* la *Sentencia* apelada.

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

Lcda. Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones