

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

PEDRO PABÓN REYES
Apelado

v.

SOUTH AMERICAN
RESTAURANTS, CORP.
H/N/C CHURCH'S CHICKEN
Apelante

KLAN201501601

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

Civil Núm.:
I4CI201400022

Sobre: Ley Núm. 2
de 17 de octubre
de 1961
(Procedimiento
Sumario)

Panel integrado por su presidente, el Juez Figueroa Cabán, el Juez Rivera Colón y la Juez Nieves Figueroa

Figueroa Cabán, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico a 29 de enero de 2016.

Comparece South American Restaurants Corp., h/n/c Sarco Chicken, en adelante SARCO o el apelante, y solicita que revoquemos una *Sentencia* dictada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Cabo Rojo, en adelante TPI, mediante la cual, se declaró ha lugar una reclamación de despido injustificado.

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

-I-

El 21 de enero de 2014 el señor Pabón presentó una querrela por despido injustificado contra la apelante a tramitarse conforme al procedimiento sumario establecido en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961.¹

¹ Apéndice del apelante, *Demanda*, págs. 1-3.

Luego de contestar la querrela,² SARCO presentó una *Solicitud de Sentencia Sumaria*.³

Por su parte, el apelado presentó Réplica a *Moción Solicitando Sentencia Sumaria y Solicitud de Sentencia Sumaria a Favor de Demandante*⁴ a la que se opuso el apelante.⁵

El TPI declaró sin lugar la solicitud de sentencia sumaria de SARCO, pero encontró probados los siguientes hechos:⁶

1. SARCO opera en Puerto Rico la cadena de restaurantes de comida rápida Church's cuyo producto principal es el pollo.
2. El servicio al cliente es un criterio medular, sino el más importante, para la Compañía.
3. Un mal servicio al cliente daña la imagen y la reputación de la Compañía.
4. Pabón comenzó a trabajar en SARCO el 7 de noviembre de 1997.
5. Al momento de su contratación, Pabón recibió el Manual de Empleados de la Compañía.
6. Pabón fue contratado como Asistente de Gerente y luego fue ascendido a Gerente.
7. Como Asistente de Gerente, Pabón tenía el deber de velar y cumplir con las normas operacionales de la Compañía.
8. Como Gerente, además de cumplir con las normas operacionales de la

² *Id.*, *Contestación a Querrela*, págs. 4-6.

³ *Id.*, *Solicitud de Sentencia Sumaria*, págs. 7-21.

⁴ *Id.*, *Réplica a Moción Solicitando Sentencia Sumaria y Solicitud de Sentencia Sumaria a Favor de Demandante*, págs. 22-41.

⁵ *Id.*, *Réplica a "Réplica a Moción Solicitando Sentencia Sumaria y Solicitud de Sentencia Sumaria a Favor de Demandante"*, págs. 42-53.

⁶ *Id.*, *Resolución*, págs. 54-60.

Compañía, Pabón tenía bajo su supervisión a varios gerenciales.

9. El deber de un gerencial es fomentar que haya un ambiente de trabajo adecuado y fomentar el trabajo en equipo.
10. Como parte de sus funciones Pabón tenía que conocer cabalmente las normas operacionales de la Compañía.
11. Las funciones de Pabón se regían por lo establecido en el Manual de Gerenciales de la Compañía.
12. Como Gerente, Pabón tenía "como deber principal el manejo eficiente de su restaurante".
13. Además, Pabón tenía el deber de "cumplir con todas las normas de la Compañía... y vigilar que los empleados cumpl[ieran] las obligaciones contraídas con ésta".
14. Específicamente, Pabón tenía el deber de proveer un "servicio eficiente y de calidad hacia el cliente" y "familiarizarse y familiarizar a los empleados con todas las políticas y los procedimientos de la Compañía y velar por el cumplimiento de éstas".
15. El supervisor del querellante por los últimos diez (10) años hasta la fecha de su despido fue el Sr. Julio Ramos (en adelante "Ramos").
16. Ramos es una persona seria y veraz.
17. El Manual de Empleados establece unas normas generales y varias políticas, incluyendo unas normas de disciplina.
18. La Compañía tiene una norma que vela por el trato adecuado a los clientes.
19. El Manual de Empleados establece también una norma que prohíbe la falta de interés en el desempeño de las responsabilidades asignadas y negligencia en el trabajo u ociosidad.
20. Asimismo, el Manual de Empleados establece una norma que prohíbe la insubordinación, las faltas de

respeto o desobedecer las órdenes o instrucciones impartidas por los superiores.

21. Las normas establecidas en el Manual de Empleados son razonables y necesarias para que la operación de SARCO fluya adecuadamente.
22. El restaurante de Hormigueros en el que trabajaba Pabón tenía un horario de servicio de 6:00 a.m. a 9:00 p.m.
23. Los turnos de trabajo en el restaurante de Hormigueros eran de 5:30 a.m. a 10:00 p.m.
24. Los empleados se quedan una hora adicional luego de la hora de cierre para realizar labores de limpieza y entraban media hora antes de la hora de apertura para la preparación del restaurante.
25. Como parte de sus funciones, Pabón eran quien preparaba los horarios de trabajo y manejaba la nómina del restaurante a su cargo.
26. La Compañía tiene el deber de mejorar el servicio y disminuir las quejas de los clientes.
27. Pabón fue despedido el 15 de octubre de 2013.
28. A Pabón se le indicó que su despido respondía a su falta de mejoramiento con las deficiencias que le habían sido advertidas.
29. La Compañía aplica sus normas uniformemente y previo a Pabón otros dos gerenciales fueron despedidos por violaciones equivalentes.
30. El 15 de julio de 2013, Pabón fue amonestado por mal manejo en el horario de trabajo, incurriéndose en horas extra innecesarias.

Celebrado el juicio en su fondo, el TPI formuló las siguientes determinaciones adicionales de hechos:

1. El señor Ramos declaró que como norma general, durante todas las horas de servicio los productos ofrecidos por

el restaurante tenían que estar disponibles para los clientes.

2. Para determinar, la cantidad de producto que debe haber disponible para la venta en un momento en particular, los gerentes se guían por unas "proyecciones" que se preparan a partir de las ventas de las cuatro semanas previas.
3. Ramos testificó que estas son un mecanismo bastante certero y que los gerentes no deben desviarse, salvo que tengan situaciones excepcionales. Declaró además que estas proyecciones sirven de guías, pero los gerentes tiene toda la autoridad para variarlas, tomando en cuenta su experiencia como gerentes.
4. La compañía tiene un Departamento de Servicio al Cliente, a través del cual se canalizan todas las quejas y sugerencias que tengan los clientes que visitan las diferentes tiendas para comprar sus productos.
5. En el Departamento de Servicios al Cliente trabajan dos personas, entre las que se encuentra la testigo Winsmar Ortiz Rosario. Según esta testigo, las quejas de los clientes son clasificadas en distintas categorías y son referidas al área de operaciones para la investigación y acción correspondientes.
6. En un periodo de 9 meses y medio se registraron 17 quejas de clientes.
7. El querellante nunca fue evaluado formalmente por la querellada, a pesar de que el Manual de Empleados dispone que los empleados serán evaluados al concluir el periodo probatorio y luego dos evaluaciones al año. [...]
8. En una sola ocasión, durante su larga carrera con la querellada fue puesto en un "plan de mejoramiento".
9. Se imputa al querellante haber violado las normas de conducta como empleado.

10. El Manual del Empleado de la querellada contiene unas Normas de Disciplina que establecen que dependiendo de las circunstancias, la falta o incumplimiento de las normas, podría dar lugar a medidas disciplinarias, tales como amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión o terminación de empleo.
11. La querellada no pudo establecer cuantas amonestaciones verbales o escritas son suficientes, antes de suspender o despedir a un empleado por alguna de las normas, salvo el caso de descuadre de caja.
12. En el caso del querellante se le dieron al menos cinco amonestaciones escritas, so pena de ser despedido si incurría en otra violación a las normas de conducta.
13. La querellada aplicó inadecuada e inconsistente de las medidas disciplinarias. [sic]
14. Pese a que las Normas Manual de Disciplina establecen la suspensión como una de las medidas disciplinarias a imponerse, la querellada por voz del testigo Ramos admitió que la compañía no suspende empleados como parte de la disciplina progresiva.
15. Pabón nunca fue suspendido pese a las amonestaciones y advertencias dadas por su supervisor.
16. El Manual del Empleado no establece cuáles violaciones a las normas de conducta conllevan el despido como primera medida, ni establece cuántas amonestaciones verbales o escritas tiene que haber recibido el empleado, antes de despedirse.⁷

A la luz de lo anterior, el TPI declaró con lugar la querrela y condenó al apelante a pagar \$40,981.52

⁷ *Id.*, Sentencia, págs. 91-100.

por concepto de mesada, intereses legales y \$6,147.22 por honorarios de abogado y gastos del pleito.⁸

Inconforme con dicha determinación, el 13 de octubre de 2015 SARCO presentó una *Apelación* en la que formuló los siguientes señalamientos de error:

Erró el TPI en su apreciación de la prueba al omitir determinaciones fácticas medulares conforme a la prueba presentada.

Erró el TPI en su aplicación de la Ley Núm. 80-1976, al obviar el proceso disciplinario impartido e imponer el curso a seguir.

Así las cosas, el 23 de octubre de 2015, el apelante presentó una *Moción Informativa y Solicitando Autorización para Someter Transcripción de la Prueba Presentada en Juicio*.

El 3 de noviembre de 2015 accedimos a su petición y le concedimos un término de 30 días para presentar una transcripción estipulada de la prueba oral.

El 16 de diciembre de 2015 el apelante presentó una *Moción en Solicitud de Extensión del Término de Conformidad con Reglamento del Tribunal*. Adujo que se encontraba gestionando la regrabación de los procedimientos ante el TPI, por lo cual solicitó que el término de 30 días para someter la transcripción estipulada comenzara a decursar a partir de la fecha en la que el TPI le entregara la regrabación total del juicio. Asimismo, "debido a la época festiva" solicitó que el término en cuestión se extendiera por 30 días adicionales.

⁸ *Id.*, pág. 100.

El 18 de diciembre de 2015 emitimos una *Resolución* en la que le concedimos a SARCO un término final a vencer el 7 de enero de 2016, para presentar la transcripción estipulada de la prueba oral. Además, le apercibimos que el incumplimiento con nuestra orden conllevaría adjudicar el recurso de apelación a base del expediente; es decir, sin considerar los señalamientos relacionadas con la apreciación de la prueba.

El apelante no presentó la transcripción de la prueba estipulada en el término extendido que le concedimos. Por el contrario, el 4 de enero de 2016 presentó una *Urgente Moción Solicitando Orden al Tribunal de Primera Instancia*. En dicho escrito por primera vez menciona, que el 16 de diciembre de 2015, transcurrido el término para presentar la transcripción de la prueba oral estipulada, había solicitado la regrabación de la segunda parte del juicio celebrado el 30 de abril de 2015. Dado que no había recibido la orden de regrabación, solicitó que ordenáramos al TPI a regrabar la segunda parte del juicio y le concediéramos al apelante "un término adicional de 30 días, a partir de la notificación de la regrabación por el Tribunal de Primera Instancia, "...para gestionar la transcripción de los procedimientos".

Luego de examinar el escrito del apelante y los documentos que obran en autos, estamos en posición de resolver.

-II-

Este panel ha resuelto consistentemente:

La sentencia que nos ocupa, como todas las demás, está acompañada de una presunción de corrección. Vargas v. González, 149 D.P.R. 859, 866 (1999). Corresponde a la parte apelante ponernos en posición de apartarnos de la deferencia que otorgamos a los dictámenes del hermano Foro que es quien ve y escucha a los testigos. Por eso, la parte apelante no puede descansar meramente en sus alegaciones. Por el contrario, tiene el peso de rebatir la presunción de corrección que gozan las actuaciones de los tribunales de instancia. Pueblo v. Prieto Maysonet, 103 D.P.R. 102, 107 (1974).

Cuando se trata, como en este caso, de rebatir las conclusiones de hecho formuladas por el hermano Foro, los foros apelativos no podemos intervenir con las determinaciones de hecho, la apreciación de la prueba oral o la adjudicación de credibilidad efectuadas por el Tribunal de Primera Instancia en ausencia de error manifiesto, pasión, prejuicio o parcialidad. Así lo dispone expresamente la Regla 42.2 de Procedimiento Civil, 32 L.P.R.A., Ap. V, R. 42.2. De forma particular, dicha Regla establece que las determinaciones de hecho que se basen en testimonio oral "no se dejarán sin efecto a menos que sean claramente erróneas", además de ordenar a los tribunales apelativos a prestarle "debida consideración a la oportunidad que tuvo el tribunal sentenciador para juzgar la credibilidad de las personas testigos". *Id.* Véase, Trinidad García v. Chade, 153 D.P.R. 280, 291 (2001).

A esos fines nuestro Reglamento, [que está] **vigente hace más de diez años**, establece un procedimiento para la elevación de la prueba oral. El mismo dispone, como primer paso, que la parte apelante deberá presentar una moción, dentro de los diez días siguientes a la presentación del recurso de apelación, en la que explique cuál es el mecanismo de reproducción que ha de emplear y los motivos por los que éste resulta más apropiado. Regla 19 (B) del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 L.P.R.A.

Ap. XXII-B. La Regla 76(A) de nuestro Reglamento va un poco más lejos al exigir que, en esos mismos diez días, la parte apelante indique cuáles son las porciones pertinentes del récord que interesa reproducir, incluyendo la fecha de los testimonios y los nombres de los testigos. Regla 76(A) del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 L.P.R.A. Ap. XXII-B.

-III-

Aunque SARCO impugnó la apreciación de la prueba que hizo el TPI, no presentó, dentro de los términos que le concedimos, una transcripción de la prueba oral estipulada, que nos pusiera en posición de evaluar la aquilatación que hizo el TPI, tanto de la prueba testifical como de la documental presentada en el juicio.

En otras palabras, el apelante no presentó una transcripción de la prueba oral o una exposición narrativa de la prueba que permitiera a este foro intermedio examinar críticamente la aquilatación de los testimonios de los testigos que declararon ante el TPI.

Debemos advertir, que han transcurrido en exceso de 60 días desde que autorizamos a SARCO a producir la transcripción de la prueba oral estipulada, y lejos de producirla, el apelante se ha limitado a solicitar de forma despreocupada 2 prórrogas que exceden 90 días.

Por las razones previamente expuestas, este Tribunal no cuenta con los elementos de juicio para descartar la apreciación razonada y fundamentada de la

prueba oral que hizo el TPI, por la cual no intervendremos con la misma.⁹

-IV-

Por los fundamentos antes expuestos, se confirma la *Sentencia* apelada.

Notifíquese.

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

Lcda. Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones

⁹ *Hernández Maldonado v. Taco Maker*, 181 DPR 281, 288-289 (2011).