Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE CAGUAS-HUMACAO
PANEL X

JENNIFER FRANCHESKA GANDÍA NEGRÓN, ET AL Apelante V. HBI SEAMLESS, LLC Apelado	KLAN201501639	*APELACIÓN* procedente del Tribunal de Primera Instancia Sala de Humacao Caso Núm.: HSCI201200880 (208) Sobre: DESPIDO INJUSTIFICADO (LEY 80) (PROCEDIMIENTO, LEY 2)

Panel integrado por su presidenta, la Juez Coll Martí; la Juez Lebrón Nieves y la Juez Brignoni Mártir

Lebrón Nieves, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 18 de abril de 2016.

Comparecen ante este Tribunal de Apelaciones la señora Jennifer Francheska Gandía y otros (en adelante, los apelantes) mediante el recurso de apelación de epígrafe y nos solicitan la revocación de la *Sentencia* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Humacao, el 30 de septiembre de 2015 y notificada el 6 de octubre de 2015. Mediante la referida *Sentencia*, el foro apelado desestimó la *Querella* presentada por la parte querellante apelante.

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

I

El 2 de agosto de 2012, el señor Francisco J. Gandía Rosa presentó una *Querella* en contra de HBI Seamless P.R. (en adelante, el apelado o Seamless), por despido injustificado, al

amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada. La parte querellante apelante alegó en su *Querella* que fue despedido sin justa causa y reclamó una compensación de $99,360.24, conforme lo dispuesto por la Ley Núm. 80, *supra*.

El 16 de agosto de 2012, la parte querellada apelada presentó *Contestación a la Querella*, en la cual negó las alegaciones de la *Querella*. Entre sus defensas afirmativas, Seamless señaló que al señor Gandía Rosa se le dieron oportunidades y seguimientos para mejorar.

El 22 de octubre de 2012, se tomó la deposición del señor Gandía Rosa. Sin embargo, el querellante falleció antes de que se celebrara la Vista en su Fondo. Ante el fallecimiento del señor Gandía Rosa, se presentó escrito titulado *Solicitud de Sustitución de Parte por Fallecimiento*. El 29 de abril de 2013, el foro de primera instancia emitió *Orden*, mediante la cual aceptó la sustitución de parte. En vista de lo anterior, el pleito continuó a nombre de la Sucesión del querellante, Francisco Javier Gandía Rosa.

Así las cosas, el 3 de noviembre de 2014 se celebró la Vista en su Fondo. A la misma compareció la parte querellante apelante representada por la Lcda. Denise Dubocq Berdeguez. En representación de la parte querellada apelada compareció la Lcda. Neribel Ortiz Ramírez. Como parte de la prueba testifical, la parte querellada apelada sólo presentó el testimonio de la señora Rosa Iris Ortiz Rodríguez, Gerente de Recursos Humanos. La parte querellante apelante no presentó prueba testifical.

Las partes estipularon la admisión en evidencia de la siguiente prueba documental: (1) Transcripción de la deposición del señor Gandía Rosa, (2) el *"HBI 2009 Performance Feedback-Delivering Peak Performance"* y, (3) Copia del Manual de Empleados.

El Tribunal de Primera Instancia dictó *Sentencia* el 30 de septiembre de 2015 y notificada el 6 de octubre de 2015. Mediante la referida *Sentencia*, el foro apelado desestimó la *Querella*. Conforme a la prueba desfilada y la credibilidad que le mereció la misma, el foro apelado emitió las siguientes **Determinaciones de Hechos**:

Hechos estipulados:

1. Francisco J. Gandía Rosa comenzó a trabajar para HBI el 8 de enero de 1991.

2. El Querellante fue despedido el 27 de marzo de 2012.

3. Al momento del despido el señor Gandía Rosa ocupaba la plaza de Gerente de Producción.

4. El trabajo era de 40 horas semanales. El salario semanal más alto devengado era de $1,116.41.

5. El señor Gandía Rosa era supervisado por el señor Raúl Reyes, Gerente de la Planta.

Hechos probados:

6. El señor Gandía Rosa, como Gerente de Producción, supervisaba directa o indirectamente a más de doscientos (200) empleados.

7. La señora Rosa Ortiz Rodríguez es la Gerente de Recursos Humanos de HBI. Entre sus funciones se encuentra el reclutamiento, adiestramiento, desarrollo, disciplina y despido de empleados; y ser representante de HBI en foros legales.

8. El desempeño de Gandía Rosa fue evaluado formalmente mediante el documento intitulado *"HBI 2009 Performance Feedback – Delivering Peak Performance"*, fechado 8 de abril de 2010. Esta evaluación fue admitida en evidencia por estipulación de las partes.

9. La evaluación del señor Gandía Rosa fechada 8 de abril de 2010, indica que el área supervisada por éste logró excelentes resultados para el año 2009. Sin embargo, en dicha evaluación le realizan una serie de señalamientos. Éstos son: (1) ser más visible en las líneas y desarrollar una rutina donde sea visto auditando el área de producción; (2) mejorar la comunicación con su[s] pares y reportar cu[á]les son sus planes y que necesita pasar para lograrlos; (3) mejorar la comunicación con el gerente de la planta para revisar que está sucediendo en el área de producción; (4) refinar ideas y sugerencias antes de ir

a las reuniones con sus pares de modo que éstos se encuentren mejor preparados para dar sugerencias; (5) reunirse frecuentemente con las personas que se reportaban a él para asegurarse que conocieran y observaran lo dispuesto en las políticas de Recursos Humanos; (6) mejorar la comunicación con otras áreas de la planta para asegurarse que todo el mundo tenía las mismas instrucciones; y (7) proyectarse como líder, abierto a ideas y oportunidades diferentes. Sobre este aspecto, la señora Ortiz Rodríguez declaró que se realizaron dichos señalamientos por razón de que era difícil llegar a acuerdos con el señor Gandía Rosa.

10. El señor Gandía Rosa recibió una amonestación escrita fechada 16 de septiembre de 2011. En ésta se recogen varias situaciones que la Gerente de Recursos Humanos de HBI, señora Ortiz Rodríguez y el Gerente de Planta, señor Raúl Reyes, habían manejado con el señor Gandía Rosa en meses anteriores.

11. La señora Ortiz Rodríguez redactó la amonestación del 16 de septiembre de 2011 porque, aunque tanto ella como el señor Raúl Reyes habían estado maneja[n]do varias situaciones con el señor Gandía Rosa, dándole *coaching y feedback*, no habían visto que mejorara. Por ello, la señora Ortiz Rodríguez y el señor Raúl Reyes entendieron que era el momento adecuado para documentar.

12. Se celebró una reunión donde se discutieron con el señor Gandía Rosa los eventos indicados en la amonestación y le explicaron la razón por la cual tuvieron que documentar. La amonestación proveía un espacio para que presentara cualquier comentario exponiendo su opinión. El señor Gandía Rosa firmó la amonestación, pero no escribió comentarios.

13. La amonestación del 16 de septiembre de 2011 recoge las siguientes situaciones que representaban faltas a las políticas y procedimientos de HBI: (1) altercado entre dos supervisores ocurrido en una práctica del equipo de softball de los empleados de HBI; (2) una queja por hostigamiento sexual que se presentó contra un *group leader*, que se reportaba al señor Gandía Rosa; y (3) situación de desempeño deficiente de otro *group leader*, del tercer turno, que también se reportaba al señor Gandía Rosa. Además, la amonestación del 16 de septiembre de 2011 identifica cinco (5) áreas en que el señor Gandía Rosa debía mejorar y se le advirtió que de surgir situaciones adicionales se podría tomar otras acciones disciplinarias, incluyendo el despido.
Los incidentes principales fueron los siguientes:

1) El señor Gandía Rosa No Informó Altercado Ocurrido Durante Actividad Auspiciada Por el Patrono:

14. En la amonestación se señaló que el señor Gandía Rosa había incumplido con sus

responsabilidades al no informar a Recursos Humanos un altercado en el que dos supervisores casi se enfrascaron en una pelea física durante una práctica del equipo de softball de empleados de HBI. En dicha actividad los empleados estaban representando a la Querellada.

2) El señor Gandía Rosa no informó Conducta Impropia de un *Group Leader*.

15. Durante la investigación de una queja de hostigamiento sexual contra un *group leader* que se reportaba al señor Gandía Rosa, la Gerente de Recursos Humanos de HBI descubrió que dicho *group leader* se pasaba saliendo con empleadas que se reportaban a él y que, aunque el señor Gandía Rosa sabía de dicho comportamiento, se hizo de la vista larga y no reportó la situación a Recursos Humanos.

16. En la opinión de la Gerente de Recursos Humanos, la falta del *group leader* era grave en particular porque éste era casado. A su vez, el señor Gandía Rosa cometió una falta al tener conocimiento de dicha situación y no reportarla.

3) Problema de Ejecución con Otro *Group Leader* del Tercer Turno:

17. La señora Ortiz Rodríguez había concluido que el señor Gandía Rosa había manejado mal una situación de desempeño deficiente de un *group leader* del tercer turno. Básicamente, la supervisora del turno trató de documentar el desempeño pobre del *group leader*, pero el señor Gandía Rosa no se lo permitió. El señor Gandía Rosa movió al *group leader* al primer turno. Al mover al *group leader* de turno, Gandía tenía la obligación de preparar un plan de adiestramiento y desarrollo y darle seguimiento a dicho plan, pero no lo hizo.

18. Luego, sin haber completado el plan de adiestramiento y desarrollo, el señor Gandía Rosa devolvió al *group leader* al tercer turno. Al ser cuestionado al respecto, no pudo explicar por qué no había completado el plan de adiestramiento y desarrollo de ese *group leader*.

[4)] Reunión de Producción del 14 de marzo de 2012:

19. El 14 de marzo de 2012, el Departamento de Planificación celebró una reunión de trabajo. El señor Gandía Rosa no asistió físicamente a esa reunión, sino que participó telefónicamente; mientras él se encontraba en su oficina, los que estaban en la reunión lo llamaron y lo pusieron en *speaker*.

20. El señor Gandía Rosa fue informado que las siguientes personas estaban participando de la reunión de planificación: (1) Wanda Meléndez –

Supervisora de Planificación y Logística; (2) Julio González – Gerente de Planificación; (3) José Aquino – Supervisor de Producción del primer turno; (4) Marta Rivera – *planning Schedule* (no exenta); (5) Eileen Flores – *planning Schedule (*no exenta); y (6) Alejandro Rodríguez – *planning Clerk* (no exenta).

21. Cuando el señor Gandía Rosa se unió telefónicamente a la reunión de planificación, se estaba discutiendo las razones por la cual no se había completado cierta producción. En particular, el señor Julio González insistía en que le indicaran la razón por la cual no se cumplió con la producción y en determinar cuál fue la falla, si fue que los supervisores no dieron seguimiento o si los lotes de producción se planificaron muy bajos. A su vez, la señora Wanda Meléndez insistía en que los supervisores no le daban seguimiento a las cosas y no hacían nada.

22. En respuesta al reclamo hecho por el señor Julio González y por la señora Wanda Meléndez durante la reunión, el señor Gandía Rosa inicialmente se limitó a decir que el Departamento de Planificación debía buscar la manera de atender la situación, porque los supervisores ya tenían muchas cosas que hacer.

23. En la misma reunión, luego de que el señor Gandía Rosa respondiera de la manera indicada, la señora Wanda Meléndez volvió a insistir en que era los supervisores los que no estaban dando seguimiento, no le daban importancia a las instrucciones de planificación, las que inclusive se enviaban por correo electrónico.

24. En respuesta al reclamo de que eran los supervisores quienes no estaban haciendo su trabajo, el señor Gandía Rosa contestó que los supervisores tienen muchas cosas que hacer, que las cosas no son tan fáciles como *"mear y sacudir"*.

25. Después del aludido comentario se produjo un silencio. Las personas que estaban presentes en la reunión estuvieron de acuerdo en que la discusión no llegaría a ningún lugar y se terminó la llamada telefónica.

26. El 14 de marzo de 2012, la Gerente de Recursos Humanos de HBI, señora Ortiz Rodríguez recibió una llamada del señor Julio González, quien se quejó de la conducta del señor Gandía Rosa en la reunión de planificación de ese mismo día.

27. La señora Ortiz Rodríguez comenzó una investigación sobre lo ocurrido durante la reunión de planificación del 14 de marzo de 2012. Dicha investigación incluyó entrevistar a todas las personas que estuvieron presentes en la reunión de planificación del 14 de marzo de 2012. Luego de la investigación, la señora Ortiz Rodríguez se reunió con el señor Raúl Reyes, el Gerente de la Planta, para

> discutir los hallazgos de la misma. Concluyeron que el señor Gandía Rosa había incurrido en una falta de conducta grave y recurrente.
>
> 28. Luego de tomar esta determinación inicial, el señor Gandía Rosa fue suspendido el 21 de marzo de 2012. Al suspenderle, le indicaron que estaban en el proceso de investigación y una vez se tomara una decisión final, le estarían informando la misma. También al momento de ser suspendido, el señor Gandía Rosa admitió haber dicho el comentario de que las cosas no eran tan fáciles como *"mear y sacudir"*.
>
> 29. Para evaluar la acción disciplinaria por lo ocurrido en la reunión con el Departamento de Planificación el 14 de marzo de 2012, la señora Ortiz Rodríguez tomó en consideración la evaluación que recibió el señor Gandía Rosa fechada 8 de abril de 2010 y la amonestación que Gandía recibió el 16 de septiembre de 2011.
>
> 30. Se recomendó el despido del señor Gandía Rosa porque había tenido varias situaciones en las cuales había demostrado descontrol de sus responsabilidades gerenciales, manejando inadecuadamente quejas por hostigamiento sexual, violaciones a políticas de Recursos Humanos y violaciones de procedimientos y, finalmente, había incurrido en conducta impropia el 14 de marzo de 2012 durante la reunión con personal de planificación.
>
> 31. El 27 de marzo de 2012 Gandía fue citado a una reunión en la oficina de Ortiz, en la cual estuvieron presentes la señora Ortiz Rodríguez y el señor Raúl Reyes.
>
> 32. Durante la reunión de 27 de marzo de 2012 se le informó al señor Gandía Rosa que habían terminado la investigación y que el resultado de la misma, junto con las situaciones que se venían trabajando donde éste durante cerca de año y medio, los había llevado a decidir terminar su empleo con la compañía.

En vista de las anteriores Determinaciones de Hechos, el foro de primera instancia emitió las siguientes **Conclusiones de Derecho**:

> En el presente caso, el señor Gandía Rosa alegó que su despido fue injustificado. Por lo tanto, se activó la presunción dispuesta en el Art. 8 de la Ley Núm. 80, 29 L.P.R.A. sec.185k de que el despido fue injustificado. Sin embargo, en el juicio la Querellada pudo rebatir dicha presunción presentando testimonio y evidencia que estableció que existió justa causa para el despido. [. . .].
>
> Con base en la prueba documental y en el testimonio presentado en el juicio, sólo podemos concluir que el

despido del señor Gandía Rosa fue justificado, respondiendo éste a un patrón de conducta impropia.

Inconforme con dicha determinación, la parte querellante apelante, acude ante este foro apelativo y le imputa al Tribunal de Primera Instancia la comisión de los siguientes errores:

- **Primer error:** Erró el Tribunal de Primera Instancia al desestimar la Querella de despido ante la insuficiencia de prueba presentada por la parte querellada apelada.

- **Segundo error:** Erró el Tribunal de Primera Instancia al permitir que la parte Querellada apelada presentara prueba sobre hechos que no había alegado en la *Contestación a la Querella*, esto en contravención con lo dispuesto en el Artículo 11 de la Ley Núm. 80, *supra*.

- **Tercer error:** Erró el Tribunal de Primera Instancia al determinar que el despido del señor Gandía Rosa fue justificado, a pesar de que: (a) no se probó la justificación del despido en su modalidad de conducta impropia, (b) en el peor de los escenarios para el señor Gandía Rosa, las expresiones por él hechas, no constituyen conducta impropia, (c) la apelada no sufrió daño alguno atribuible al señor Gandía Rosa, ni se afectó en forma alguna el buen y normal funcionamiento del establecimiento.

- **Cuarto error:** Al desestimar la Querella de despido injustificado, el Tribunal de Primera Instancia ignoró la jurisprudencia aplicable y la política pública diseñada para proteger al trabajador en estos casos.

- **Quinto error:** Erró el Tribunal de Primera Instancia al apreciar errónea y/o parcialmente la prueba, omitiendo en sus determinaciones, hechos medulares a las causas de acción, que fueron probadas.

Con el beneficio de la posición de ambas partes, así como, de la Transcripción de Prueba Oral, procedemos a resolver el recurso de epígrafe.

II

A

Según mencionáramos, el señor Gandía Rosa fue quien presentó la *Querella* que origina la reclamación de epígrafe. Sin embargo, antes de que se llevara a cabo la Vista en su Fondo este

falleció. Antes de que el señor Gandía Rosa falleciera, el 22 de octubre de 2012, se le tomó una deposición. Dicha deposición fue estipulada por las partes y admitida en evidencia por el foro apelado.

Como es sabido, cuando estamos ante prueba documental, los tribunales de apelación o revisión estamos en igual posición que la sala sentenciadora para hacer nuestras propias determinaciones y no podemos renunciar a ello sin afectar la efectividad de nuestra función revisora. (Énfasis nuestro). *Moreda v. Rosselli*, 150 DPR 473, 479 (2000).

De otra parte, como mencionáramos, la prueba testifical en el caso de autos consistió sólo del testimonio de la señora Rosa Iris Ortiz Rodríguez, Gerente de Recursos Humanos del patrono.

En cuanto a la prueba testifical desfilada durante la Vista en Fondo, la normativa jurídica es distinta. Veamos.

En nuestro ordenamiento jurídico, la discreción judicial permea la evaluación de la evidencia presentada en los casos y controversias. *Hernández Maldonado v. The Taco Maker, Inc.*, 181 DPR 281, 289 (2011); *Miranda Cruz y otros v. S.L.G. Ritch*, 176 DPR 951, 974 (2009). Como regla general, un tribunal apelativo no debe intervenir con las determinaciones de hechos ni con la adjudicación de credibilidad que haya efectuado el juzgador de los hechos, ni tiene facultad de sustituir las determinaciones del foro primario por sus propias apreciaciones. *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750, 771 (2013); *S.L.G. Rivera Carrillo v. A.A.A.*, 177 DPR 345, 356 (2009). (Citas omitidas). *Weber Carrillo v. ELA et al.*, 190 DPR 688, 724 (2014).

Ya que un foro apelativo cuenta solamente con "récords mudos e inexpresivos" se le debe respeto a la adjudicación de credibilidad realizada por el juzgador primario de los hechos. Los

conflictos de prueba deben ser resueltos por el foro primario. *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, supra, pág. 356.

Por ese principio básico de nuestro derecho, la Regla 42.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, establece, que "[l]as determinaciones de hechos basadas en testimonio oral no se dejarán sin efecto a menos que sean claramente erróneas, y se le dará la debida consideración a la oportunidad que tuvo el tribunal sentenciador para juzgar la credibilidad de los testigos". *Weber Carrillo v. ELA et al.*, supra, pág. 725.

Nuestra Máxima Curia ha señalado que la determinación de credibilidad del tribunal sentenciador debe ser merecedora de gran deferencia por parte de los foros apelativos, por cuanto es el juez de instancia quien —de ordinario— está en mejor posición para aquilatar la prueba testifical desfilada, ya que fue el que oyó y vio declarar a los testigos.[1] Más aún, 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. Estos factores van formando gradualmente en su conciencia la convicción en cuanto a si dicen la verdad.[2] "[L]a declaración de un testigo no contradicho sobre un hecho determinado, debe merecer crédito, a no ser que su versión sea físicamente imposible, inverosímil o que por su conducta en la silla testifical se haga indigno de crédito". (Cita omitida). *Suárez Cáceres v. Com. Estatal Elecciones*, 176 DPR 31, 67-68 (2009).

Es por lo anterior que este Tribunal de Apelaciones no intervendrá con las determinaciones de hechos, la apreciación de la prueba y las adjudicaciones de credibilidad realizadas por el tribunal de instancia, salvo que medie prejuicio, pasión,

---

[1] *Argüello v. Argüello*, 155 DPR 62, 79 (2001); *Pueblo v. Bonilla Romero*, 120 DPR 92, 111 (1987).

[2] *Argüello v. Argüello*, supra, pág. 78.

parcialidad o error manifiesto. *Rodríguez Rosado v. Syntex*, 160 DPR 364, 396 (2003); *Argüello v. Argüello*, supra, págs. 78-79 (2001).

Ahora bien, "aunque el arbitrio del juzgador de hechos es respetable y merece deferencia, no es absoluto", ya que una apreciación errónea de la prueba no tiene credenciales de inmunidad frente a la función revisora de un tribunal apelativo. *Méndez v. Morales*, 142 DPR 26, 36 (1996). La deferencia antes señalada cede además cuando las determinaciones de hechos formuladas por el foro de instancia "carezcan de base en la prueba". *Moreda v. Rosselli*, 150 DPR 473, 479 (2000).

B

De otra parte, la Ley Núm. 80-1976, conocida como la Ley de indemnización por despido sin justa causa, 29 LPRA sec. 185a *et seq.* (Ley Núm. 80), tiene el propósito de proteger al empleado de actuaciones arbitrarias del patrono e imponer remedios económicos que desalienten la práctica de despedir a los empleados injustificadamente. *Romero v. Cabrera Roig*, 191 DPR 643, 649-650 (2014). *Torres Álvarez v. Centro de Patología Avanzada*, 2015 TSPR 136, 193 DPR __ (2015).

En nuestra jurisdicción, una vez un trabajador ejerce una ocupación u ostenta un empleo, la Ley Núm. 80, *supra*, establece un esquema que regula su retención y despido. Ese esquema establece que "aquellos empleados de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo que: (1) están contratados sin tiempo determinado; (2) reciben una remuneración, y (3) son despedidos de su cargo, sin que haya mediado una justa causa", tienen derecho al pago de una compensación por su patrono (además del sueldo devengado), típicamente denominada como la mesada. *Orsini v. Srio de Hacienda*, 177 DPR 596, 620-621 (2009).

Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club, 2015 TSPR 159, 194 DPR __ (2015).

Sin embargo, amerita señalar que "[e]n Puerto Rico no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado. Si existe justa causa este puede ser despedido". *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763, 775 (1992). Véase, también, *Romero v. Cabrer Roig*, 191 DPR 643, 651 (2014). Si no la hay, el remedio provisto es la imposición al patrono del pago de la mesada a favor del empleado. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 380 (2011). Así, la mesada constituye el remedio exclusivo disponible para los empleados despedidos injustificadamente, siempre que no existan otras causas de acción al amparo de otras leyes que prohíban el despido y concedan otros remedios. *Torres Álvarez v. Centro de Patología Avanzada*, supra. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club*, supra.

Así, una vez un empleado insta una causa de acción contra su patrono al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*, nuestro ordenamiento legal es claro en disponer que "el patrono vendrá obligado a alegar, en su contestación a la demanda, los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado para quedar eximido de cumplir con el pago de la mesada." 29 L.P.R.A. 185k(a). *Feliciano Martes v. Sheraton*, supra, pág. 385.

De tal forma, "[l]a Ley 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.[3] 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". (Cita omitida).

---

[3] 29 LPRA § 185a; *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 670 (2004); *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215, 230-231 (1998); *Báez García v. Cooper Labs., Inc.*, 120 DPR 145, 152 (1987).

Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co., 180 DPR 894, 906-907 (2011).

Por su parte, el Art. 2 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185b, tipifica varias causales como justa causa para el despido de un empleado. Algunas de esas instancias son atribuibles a la conducta del empleado mientras que otras están relacionadas a aspectos económicos de la administración de una empresa. *Romero v. Cabrera Roig*, supra, pág. 652. Los incisos (b) y (c) del referido artículo disponen que será justa causa para el despido "[q]ue el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada" o la "[v]iolación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidas para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado", respectivamente. *Torres Álvarez v. Centro de Patología Avanzada*, supra.

Sin embargo, esas dos instancias, al igual que las demás que se enumeran en la Ley Núm. 80, "son solo ejemplos de las posibles causas que constituyen justa causa para el despido". Esto se debe a que "el concepto justa causa es uno dinámico, que se nutre de múltiples y fluidas situaciones imposibles de prever". La Ley Núm. 80 "no pretende, ni puede, considerar la variedad de circunstancias y normas de los múltiples establecimientos de trabajo, ser un código de conducta que contenga una lista de faltas claramente definidas y la sanción que corresponda a cada una y en cada instancia". En otras palabras, la enumeración de escenarios que se consideran justa causa contenida en la Ley Núm. 80 no es taxativa. (Citas omitidas). *Id.*

Por esa razón, los patronos están en libertad de adoptar los reglamentos y las normas razonables que estimen necesarias para el buen funcionamiento de la empresa y en las que se definan las faltas que, por su gravedad, podrían acarrear el despido como

sanción. *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 573 (2001). Cuando un patrono despide a un empleado por una causal no enumerada en la Ley Núm. 80, nuestro análisis para determinar si esta constituye justa causa se basa en el principio rector de la Ley Núm. 80, contenido en el segundo párrafo de su Art. 2, *supra*, el cual establece lo siguiente: "No se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento". Con esa regla como norte, y a modo de excepción, hace más de treinta y cinco años nuestra más alta instancia judicial reconoció que la Ley Núm. 80 "no excluye de la sanción o despido en primera o única ofensa aquella falta cuya intensidad de agravio así lo requiera en protección de la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran". *Srio. del Trabajo v. ITT*, 108 DPR 536, 543 (1979). *Id.*

Es decir, aunque la Ley Núm.80 "no favorece el despido como sanción a la primera falta, ello podría considerarse justificado si dicha acción u omisión, por su gravedad y potencial de agravio, pone en riesgo la seguridad, el orden o la eficiencia que constituyen el funcionamiento del negocio". *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 690 (2004). En esos casos particulares la falta o acto aislado que dé lugar al despido del empleado en primera ofensa ha de 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 una imprudencia esperar [a que se repita, para entonces proceder con el despido]. *Feliciano Martes v. Sheraton*, supra, pág. 383 (citando a *Srio. del Trabajo v. ITT*, supra, pág. 544). *Id.*

C

Por último, nuestro ordenamiento procesal regula lo relativo a la sustitución de parte por razón de muerte en la Regla 22.1 de

Procedimiento Civil de 2009, 32 L.P.R.A. Ap. V. En específico, dicha regla establece que cuando una parte fallece y la reclamación no queda extinguida por ello, cualquiera de las partes en el procedimiento o sus abogados notificarán el fallecimiento al tribunal y a las otras partes dentro del término de treinta días. Luego, el tribunal, a solicitud hecha dentro de los noventa días siguientes a la fecha de dicha notificación, ordenará la sustitución de la parte fallecida por las partes apropiadas. *Vilanova et al. v. Vilanova et al.*, 184 DPR 824, 838 (2012)

Como se aprecia, la Regla 22.1 hace alusión a la parte *apropiada*, pues es el derecho sustantivo de cada caso el que indica quién es la parte idónea que debe sustituir al causante. Al interpretar la Regla 22.1 de Procedimiento Civil de 1979, 32 L.P.R.A. Ap. III -fundamentalmente idéntica a la de 2009 en lo que nos concierne- nuestro Máximo Foro ha mencionado que aquella "atiende el interés público de que los asuntos en los tribunales se solucionen de forma expedita para evitar el perjuicio que la dilación pueda causar a las partes". *Echevarría Jiménez v. Sucn. Pérez Meri*, 123 DPR 664, 666 (1989). *Id.*

De igual forma, se ha mencionado varias veces que "[e]l trámite procesal de sustitución en nada afecta los derechos sustantivos de las partes". Esto implica que la parte que sustituye se coloca en “los mismos zapatos” que la parte sustituida. *Id.*

III

Expuesta la norma jurídica, procedemos a aplicarla a los hechos ante nuestra consideración.

Por estar relacionados el **primer**, **tercer** y, **cuarto** señalamiento de error, procederemos a discutir los mismos de forma conjunta. En síntesis, en el presente caso debemos determinar si la conducta del señor Gandía Rosa constituyó justa

causa para su despido conforme a la Ley Núm. 80, *supra* y su jurisprudencia interpretativa.

Por su parte, la querellante apelante sostiene que los hechos no apuntan a la ocurrencia de una falta grave de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle del carácter del querellante apelante tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa que constituiría una imprudencia esperar su reiteración para separar al querellante apelante de su empleo. La parte querellante apelante, adujo además, que las expresiones hechas por el señor Gandía Rosa, aunque sean consideradas como una falta, no están revestidas de la gravedad que conforme a la jurisprudencia se requiere para justificar el despido de un empleado. No le asiste la razón. Veamos.

En primer lugar, cabe señalar que de la prueba documental, así como de la prueba testifical, surge que en este caso no estamos ante una primera o única ofensa. Los incidentes que dieron base al despido del señor Gandía Rosa fueron los siguientes: (1) el señor Gandía Rosa no informó altercado ocurrido durante actividad auspiciada por el patrono, (2) el señor Gandía Rosa tampoco informó conducta impropia de un Group Leader, (3) problema de ejecución con otro Group Leader del tercer turno e, (4) incidente en la reunión del 14 de marzo de 2012.

Como dijéramos, no se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. *Torres Álvarez v. Centro de Patología Avanzada*, supra.

Según surge de la Determinación de Hecho número 6, "[e]l señor Gandía Rosa, como Gerente de Producción, supervisaba directa o indirectamente a más de doscientos (200) empleados". Sin embargo, la prueba desfilada ante el foro de primera instancia

reveló que el señor Gandía Rosa, siendo Gerente de Producción, demostró descontrol de sus responsabilidades gerenciales. Ello, al manejar inadecuadamente quejas por hostigamiento sexual, violaciones a políticas de Recursos Humanos y violaciones de procedimientos. Por estas actuaciones al señor Gandía Rosa se le amonestó el 16 de septiembre de 2011 y hasta se le advirtió que de surgir situaciones adicionales se podrían tomar otras acciones disciplinarias, incluyendo el despido.

No hay duda de que el señor Gandía Rosa al desatender sus responsabilidades gerenciales incurrió en conducta impropia, pues, como bien concluyó el foro de primera instancia, "[a]l desatender esas responsabilidades, el señor Gandía Rosa, afectó la ordenada marcha y el normal funcionamiento de la empresa".

Finalmente, a pesar de la amonestación del 16 de septiembre de 2011, el señor Gandía Rosa volvió a incurrir en conducta impropia durante la reunión de planificación llevada a cabo el 14 de marzo de 2012. Toda vez que, en respuesta al reclamo de que eran los supervisores quienes no estaban haciendo su trabajo, el señor Gandía Rosa contestó que los supervisores tienen muchas cosas que hacer, que las cosas no son tan fáciles como "mear y sacudir".

No albergamos duda de que la expresión antes aludida, constituye una falta de respeto hacia los compañeros de trabajo que estaban presentes durante la reunión. De ninguna manera se pueden tolerar expresiones de tal magnitud en un ambiente de trabajo. Más aun, dicho comportamiento no es el que se espera de un gerencial, quien es la persona que debe dar el ejemplo a los subordinados. En fin, todo lo anterior refleja que el patrono tuvo que intervenir con el señor Gandía Rosa por varias faltas de desempeño y conducta.

Además, cabe señalar que al momento en que el señor Gandía Rosa hizo el referido comentario, en la evaluación que se le realizara *(HBI 2009 Performance Feedback – Delivering Peak Performance)*, ya se le había advertido con relación a que: (1) debía ser más visible en las líneas y desarrollar una rutina donde fuese visto auditando el área de producción; (2) mejorar la comunicación con su[s] pares y reportar cu[á]les eran sus planes y que necesitaba pasar para lograrlos; (3) mejorar la comunicación con el gerente de la planta para revisar que estaba sucediendo en el área de producción; (4) refinar ideas y sugerencias antes de ir a las reuniones con sus pares de modo que éstos se encontraran mejor preparados para dar sugerencias; (5) reunirse frecuentemente con las personas que se reportaban a él para asegurarse que conocieran y observaran lo dispuesto en las políticas de Recursos Humanos; (6) mejorar la comunicación con otras áreas de la planta para asegurarse que todo el mundo tenía las mismas instrucciones; y (7) proyectarse como líder, abierto a ideas y oportunidades diferentes.

Por lo tanto, bajo las circunstancias presentes, forzoso es concluir que el patrono cumplió con su deber de probar que hubo justa causa para el despido de la parte querellante apelante. No hay fundamento para resolver que el despido del señor Gandía Rosa fue caprichoso y abusivo. En consecuencia, los errores antes señalados no fueron cometidos por el foro de primera instancia.

De otra parte, en su **segundo** señalamiento de error, sostiene la parte querellante apelante que erró el Tribunal de Primera Instancia al permitir que la parte Querellada apelada presentara prueba sobre hechos que no había alegado en la *Contestación a la Querella*, esto, en contravención con lo dispuesto en el Artículo 11 de la Ley Núm. 80, *supra*. Tampoco le asiste la razón. Veamos.

La parte querellante apelante sostiene que en vista de que las defensas afirmativas presentadas por la parte querellada apelada en su *Contestación a la Querella* no pasan de ser meras conclusiones, desprovistas de hechos, el patrono estaba impedido de presentar prueba sobre los hechos que no fueron alegados en la *Contestación a la Querella.*

Para la discusión del precitado señalamiento de error, debemos referirnos a las defensas afirmativas argüidas por la parte querellada apelada en la *Contestación a la Querella*:

> [. . .]
> 8. En septiembre de 2011, al querellante se le disciplinó por desempeño e incumplimiento con sus funciones.
>
> 9. En tal disciplina, se le notificó que urgía su mejoramiento y se le apercibió sobre la posibilidad de una terminación, en caso de incurrir en situaciones adicionales, dependiendo de la magnitud de su conducta.
>
> 10. En marzo de 2012 el querellante, siendo Gerente de Producción, en reunión en la que estaban presentes otros gerentes, líderes de grupo y empleados por hora de la planta de Humacao, no solamente se excedió en el tono, sino que se expresó de la siguiente manera (dirigiéndose a una de las supervisoras presentes): "tú te crees que eso es como mear y sacudir".
>
> 11. Ante la magnitud de la conducta, las normas de la empresa, así como tomando en cuenta los incidentes anteriores y el puesto que ocupaba el querellante, se procedió a despedirle".
> [. . .]

Cómo bien indicamos en nuestra exposición del Derecho, una vez un empleado insta una causa de acción contra su patrono al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*, nuestro ordenamiento legal es claro al disponer que, "el patrono vendrá obligado a alegar, en su contestación a la demanda, los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado para quedar eximido de cumplir con el pago de la mesada." *Feliciano Martes v. Sheraton*, supra, pág. 385.

De una simple lectura de las precitadas defensas afirmativas, surge que la parte querellada apelada alegó hechos específicos relacionados a incidentes disciplinarios, los cuales dieron lugar al despido de la parte querellante apelante, ello, en cumplimiento con la Ley Núm. 80, *supra*. Por lo tanto, el error señalado no fue cometido por el foro apelado.

Por último, en su **quinto** señalamiento de error adujo la parte querellante apelante que erró el Tribunal de Primera Instancia al apreciar errónea y/o parcialmente la prueba, omitiendo en sus determinaciones, hechos medulares a las causas de acción que fueron probadas. No le asiste la razón. Veamos.

La parte querellante apelante arguye que el foro de primera instancia omitió los siguientes hechos: (1) que el 14 de marzo de 2012, fecha en que el señor Gandía Rosa comenta "eso no es tan fácil como mear y sacudir", a éste no se le llamó la atención, (2) el señor Gandía Rosa estaba dispuesto a pedir disculpas, (3) a pesar de que el señor Gandía Rosa era evaluado todos los años, la parte querellada apelada nunca presentó sus últimas dos evaluaciones y, (4) hacer referencia al Manual del Empleado de la parte querellada apelada.

Luego de examinar los hechos propuestos por la parte querellante apelante, colegimos que los mismos no contradicen en forma alguna los hechos sobre los cuales la parte querellada apelada fundamentó su decisión de despedir al señor Gandía Rosa. Cabe señalar, que dichos hechos propuestos tampoco contradicen las Determinaciones de Hechos consignadas por el foro de primera instancia en la *Sentencia* aquí apelada.

Por lo que, a virtud de todo lo anterior, concluimos que la parte querellante apelante no ha demostrado que el Tribunal de Primera Instancia haya actuado con pasión, prejuicio, parcialidad o error manifiesto en su determinación. Consecuentemente,

estamos impedidos de intervenir con la apreciación de la prueba realizada por el foro de primaria instancia.

IV

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

Notifíquese.

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

Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones