

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE CAROLINA Y HUMACAO
PANEL X

VÍCTOR SÁNCHEZ
FERNÁNDEZ

Querellante Apelado

v.

UNITED PARCEL SERVICES,
INC.

Querellada Apelante

VÍCTOR SÁNCHEZ
FERNÁNDEZ

Querellante Apelado

v.

UNITED PARCEL SERVICES,
INC.

Querellada Apelante

KLAN201601032
Consolidado con:
KLAN201601560

Apelación
procedente del
Tribunal de
Primera Instancia,
Sala Superior de
Carolina

Caso Núm.
F PE 2012-0069

Sobre:
DESPIDO
INJUSTIFICADO

Apelación
procedente del
Tribunal de
Primera Instancia,
Sala Superior de
Carolina

Caso Núm.
F PE 2012-0069

Sobre:
DESPIDO
INJUSTIFICADO

Panel integrado por su presidenta, la Juez Gómez Córdova, la Jueza Coll Martí¹ y la Jueza Grana Martínez.

Grana Martínez, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 5 de junio 2017.

La apelante United Parcel Service, Inc. (UPS) solicita que revoquemos una Sentencia en la que el Tribunal de Primera Instancia (TPI), Sala Superior de Carolina, declaró Con Lugar la demanda por despido injustificado en su contra. La sentencia apelada fue dictada el 24 de junio de 2016, notificada el 11 de julio de 2016. No obstante, se notificó nuevamente el 25 de octubre de 2016.

El apelado, Víctor Sánchez Hernández, presentó su oposición al recurso.

¹ Mediante Orden Administrativa TA-2016-202 se asigna a la Jueza Coll Martí en sustitución del Juez Bonilla Ortiz.

Las partes presentaron una moción conjunta con la transcripción estipulada de la prueba. Ambas presentaron, alegatos suplementarios.

I

Los hechos que anteceden a la presentación de este recurso son los siguientes.

El 6 de febrero de 2012, el apelado presentó una reclamación contra UPS por despido injustificado al amparo de la Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada 32 LPRA sec. 3118 *et seq.* y la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 LPRA secs. 185 *et seq.* El señor Sánchez alegó que el 23 de diciembre de 2011 fue despedido injustificadamente, luego de trabajar para UPS durante aproximadamente veinticinco (25) años y ocupar varios puestos en esa compañía. El señor Sánchez adujo que fue despedido de la plaza de “*Dispatch Supervisor*”, por un incidente relacionado al peso de un paquete y a pesar de que no había sido sancionado ni disciplinado previamente.

UPS alegó que el despido fue justificado, porque el apelado incumplió con la Política de Honestidad en el empleo, de la Compañía. El patrono adujo que el 13 de diciembre de 2011, el apelado envió un paquete personal de veintitrés libras, pero instruyó al empleado que lo atendió que cobrara por uno de dos libras.

Las partes estipularon en el Informe de Conferencia con Antelación al Juicio Enmendado lo siguiente. El Sr. Víctor Sánchez recibió copia de la política de “*Honesty in Employment*” de UPS y fue adiestrado en unas seis ocasiones sobre las políticas de empleo. El empleado, Luis Santiago, no fue despedido, ni amonestado por el suceso que provocó el despido del apelado. El señor Víctor Sánchez aceptó voluntariamente pagar la diferencia en el costo del envío del paquete. Además, estipularon la prueba documental siguiente: la

Política de “*Honesty In Employment*”, el “*Waybil*” del paquete J232 246 604 0, la notificación de cobro por la diferencia en el paquete enviado por el querellante, Víctor Sánchez “*Investigation December 2011*” y el Código de Conducta Empresarial de UPS. La parte apelada estipuló con admisibilidad limitada, la autenticidad de la “Declaración escrita de Víctor Sánchez”.

El Juicio se realizó los días 2 y 3 de junio de 2015, 25 de agosto de 2015 y 9 de marzo de 2016. La parte apelante presentó los testimonios del Sr. Luis Santiago, “*counter Clerk*” de UPS; el Sr. Charnley Conway, Vicepresidente de Recursos Humanos de UPS; y el Sr. David Rosa, Gerente de Salud y Seguridad para UPS, que, al momento de los hechos bajo nuestra consideración, era el Gerente de Recursos Humanos de UPS. La parte apelada presentó los testimonios del Sr. Luis Olivero, Supervisor Laboral de UPS; y del apelado.

El foro primario, luego de escuchar y ver la prueba, determinó los hechos siguientes. El apelado trabajó para la apelada desde noviembre de 1985 hasta el 23 de diciembre de 2011, cuando fue despedido. A la fecha de su despido, ocupaba el puesto de “*Dispatch Supervisor*” y supervisaba un grupo de empleados clasificados como choferes. Su salario más alto fue de \$6,515.00 mensuales. Durante los años que trabajó para la apelada, recibió adiestramientos sobre el cumplimiento de la política pública de la empresa en las fechas siguientes: 1 de septiembre de 2001; 23 de junio de 2005; 24 de mayo de 2007; 28 de junio de 2007; 1 de mayo de 2009; y 14 de julio de 2011. El 13 de diciembre de 1985, también recibió una copia sobre la política de honestidad en el empleo y en el acuse de recibo afirmó lo siguiente: “I have read the above and I understand the UPS policy regarding honesty. I understand my obligations and intend to assume them to the best of my ability”. La política de honestidad en el empleo de la apelante dispone lo siguiente: “We insist upon integrity in our people. We try to represent our company honestly to employees, and in turn, expect them

to be honest with us. We expect honesty from them in their handling of the substantial amounts of money merchandise and property with they are entrusted". We expect honesty with respect to intangible things as well-in the time, effort, and full value of the jobs they perform, in fair play in dealing with others, and the acknowledgement of mistakes or other shortcomings". Determinaciones de hecho 1-6 de la sentencia apelada.

El TPI también determinó los hechos siguientes. El 13 de diciembre de 2011, el apelado visitó el mostrador de servicios de la apelante para enviar un paquete a los Estados Unidos continentales. Allí fue atendido por el señor Luis Santiago, un empleado unionado de la apelada. Además del apelado y del señor Santiago, en el área del mostrador había otros clientes. El señor Santiago declaró que el apelado le prestó asistencia con una clienta. La prueba desfilada demostró que entre el señor Santiago y el apelado no existía ninguna relación de naturaleza laboral, más allá de trabajar para la apelante. Santiago dijo que no conocía directamente al apelado y que solo sabía que era empleado de UPS. Determinaciones de Hechos 7-11 de la Sentencia Apelada.

Otros hechos determinados por el TPI son los siguientes. El señor Santiago entregó al apelado el "waybill" que debía llenar para enviar el paquete. El apelado completó la información relacionada al remitente y destinatario, dio su número de tarjeta de crédito y firmó el documento antes de entregarlo a Santiago. Este último completó el resto de la información requerida. Sin embargo, no cumplió con la política de la empresa de pesar y medir el paquete, ni de revisar su contenido. El precio del envío del paquete dependía de su peso y dimensiones. El señor Santiago como encargado del mostrador de servicio al cliente, era responsable de incluir dicha información en el "waybill" y de abrir el paquete para verificar su contenido. Determinaciones de Hechos 12-14 de la Sentencia Apelada.

Además, consta en la sentencia que no se probó que el apelado instruyó a Santiago, para que le cobrara una cantidad específica de dinero por el envío del paquete. No obstante, UPS concluyó en el informe preparado el 4 de enero de 2012, que el paquete pesaba veintitrés libras y no dos libras como escribió Santiago en el “waybill”. Igualmente, consta en ese informe, que el apelado expresó su desacuerdo con los resultados de la investigación, pero ofreció pagar la diferencia. Surge de la sentencia que, UPS preparó el informe luego de despedir al apelado. La apelante no presentó prueba documental para certificar el peso del paquete, ni evidencia sobre el instrumento utilizado para pesar el paquete, ni de que ese instrumento estuviera funcionando correctamente al momento de los hechos. Tampoco demostró quién era la persona responsable de calibrar la balanza. Determinaciones de hecho 15-18 de la Sentencia Apelada.

El foro apelado no dio credibilidad al señor Charnley Conway, responsable del área de recursos humanos de UPS y quien tomó la decisión de despedir al apelado. El TPI restó valor a su testimonio, porque admitió que nunca entrevistó a Santiago ni al apelado. Conway declaró que fundamentó su decisión en las declaraciones no juradas de Santiago y Sánchez, un correo electrónico y un video que se presentó como evidencia. No obstante, Conway reconoció que el video no tenía audio, y no podía ver la información contenida en el monitor de la computadora a la cual el apelado apuntó. El testigo no pudo establecer, si la pesa estaba funcionando adecuadamente y si estaba calibrada. Conway no consideró el expediente del apelado y tampoco lo entrevistó antes de despedirlo sumariamente. El apelado no tenía señalamientos disciplinarios previos y la única razón para su despido fueron los hechos ocurridos el 13 de diciembre de 2011. Determinaciones de Hecho 19-23 de la sentencia apelada.

El tribunal sentenciador resolvió que el despido del apelado fue injustificado. El foro primario no creyó que el apelado hubiese sido

sancionado previamente por otros incidentes, debido a que UPS no presentó prueba al respecto. Como consecuencia, concluyó que la única razón para su despido fueron los hechos ocurridos el 13 de diciembre de 2011. No obstante, tampoco creyó la versión del patrono sobre los hechos. El TPI no creyó la versión de la apelante, de que el apelado instruyó a un empleado de menor jerarquía a cobrarle menos dinero del que debía pagar por el envío de un paquete.

El TPI concluyó que los testimonios de la propia UPS demostraron que el despido del apelado fue apresurado e injustificado. La sentencia hace constar que la apelante despidió al apelado sin haberlo entrevistado sobre el incidente, tampoco entrevistó al otro empleado envuelto y no verificó si el equipo en el que se pesó el paquete funcionaba adecuadamente. El dictamen, además, está fundamentado en la evidencia de otros incidentes en los que otros empleados fallaron a la política de honestidad de la empresa y no recibieron sanciones tan drásticas como el apelado. Esta diferencia en el trato, llevó al TPI a concluir que la apelante no aplicaba por igual a todos sus empleados la política de honestidad de la empresa.

El 24 de junio de 2016, el TPI declaró HA LUGAR la demanda y ordenó a UPS a pagar al apelado una mesada de \$156,329.00, las costas del litigio y \$23,449.35 de honorarios de abogado.

Inconforme con el dictamen, UPS acudió ante nos y presentó los siguientes señalamientos de error:

PRIMER ERROR: ERRÓ EL HONORABLE TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL REALIZAR DETERMINACIONES DE HECHOS QUE SON CLARAMENTE CONTRARIAS A LAS PROPIAS ESTIPULACIONES ENTRE LAS PARTES Y A LA PRUEBA VERTIDA EN EL JUICIO DEL PRESENTE CASO.

SEGUNDO ERROR: ERRÓ EL HONORABLE TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL IGNORAR PRUEBA CLARA Y QUE NO FUE CONTROVERTIDA, PRESENTADA DURANTE EL CURSO DEL JUICIO QUE DEMUESTRA QUE EL DESPIDO DEL APELADO FUE JUSTIFICADO.

TERCER ERROR: ERRÓ EL HONORABLE TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL NO CONCLUIR QUE EL

DESPIDO DEL APELADO ESTUVO PLENAMENTE JUSTIFICADO AL AMPARO DE LA LEY 80. CUARTO ERROR: ERRÓ EL HONORABLE TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL NO PERMITIR A LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE UPS A REALIZAR PREGUNTAS A UN TESTIGO LUEGO DE QUE EL HONORABLE JUEZ LE HICIERA PREGUNTAS A UN TESTIGO.

QUINTO ERROR: ERRÓ EL HONORABLE TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL NO PERMITIR A LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE UPS A REALIZAR PREGUNTAS CERRADAS A SÁNCHEZ DURANTE EL CONTRAINTERROGATORIO DE ESTE.

II

A

Los tribunales apelativos actuamos esencialmente como foros revisores. Nuestra tarea principal es examinar cómo los tribunales inferiores aplican el derecho a los hechos particulares de cada caso. El Tribunal de Primera Instancia es el foro que desarrolla el expediente completo del caso, que incluye los hechos determinados como ciertos, a base de la prueba presentada. Nuestra función de aplicar y pautar el derecho, requiere conocer los hechos y esa tarea que pertenece al Tribunal de Primera Instancia. Los tribunales apelativos no celebramos juicios plenarios, no presenciamos el testimonio oral de los testigos, no dirimimos credibilidad, ni hacemos determinaciones de hecho, ya que esa es la función del Tribunal de Primera Instancia. *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750, 770 (2013).

Los foros apelativos aceptamos como correctas las determinaciones de hechos de los tribunales de instancia, al igual que su apreciación de los testigos y el valor probatorio de la prueba presentada en sala. Esta deferencia obedece a que las tareas de adjudicar credibilidad y determinar lo que realmente ocurrió, depende en gran medida de la exposición del juez o la jueza a la prueba presentada. Los jueces de instancia son los que tienen la oportunidad de ver el comportamiento de los testigos mientras ofrecen su testimonio y escuchar su voz. *Id.*, pág. 771.

No obstante, los tribunales apelativos podemos descartar las determinaciones de hecho del Tribunal de Primera Instancia, cuando el juzgador de los hechos actuó con pasión, prejuicio o parcialidad, o incurrió en error manifiesto. La deferencia al TPI cede, cuando nuestro análisis de la totalidad de la evidencia, nos convence que sus conclusiones confligen con el balance más racional, justiciero y jurídico de toda la prueba recibida. *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, supra, pág. 771.

Los foros apelativos tienen amplia facultad para revisar la prueba documental y pericial, así como las conclusiones de derecho en las que se fundamenta la sentencia, ya que en esa evaluación estamos en la misma posición. *González Hernández v. González Hernández*, 181 DPR 746, 777 (2011).

B

Nuestro ordenamiento no prohíbe terminantemente el despido de un empleado, pero castiga el despido injustificado. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 904 (2011). La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, es el principal estatuto protector de los empleados que han sido privados injustificadamente de su empleo. Además, desalienta el despido injustificado, al imponerle al patrono el pago de una compensación. Por un lado, tiene como fin coercitivo, desalentar el despido injustificado, mediante la imposición de una sanción. Por otro lado, tiene un objetivo reparador, provee a los empleados remedios consustanciales a los daños causados por despido injustificado. *González Méndez v. Asociación Social de PR*, 2016 TSPR 180, 196 DPR ____ (2016).

Esta legislación crea una presunción de que todo despido es injustificado. Activada esa presunción, el patrono tiene el peso de demostrar, mediante preponderancia de la prueba, que medió justa causa para el despido. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, supra, págs. 906-907; *Zapata Berríos v. J.F. Montalvo Cash & Carry Inc.*, 189

DPR 414, 428-429 (2013). El patrono está obligado a establecer un nexo causal entre la razón o razones aducidas como justa causa y el despido. *Zapata Berríos v. J.F. Montalvo Cash & Carry Inc.*, *supra*, pág. 429.

El Art. 2 de la Ley 80, (29 LPRA sec. 185b), establece como justa causa para el despido: 1) que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada, b) que el empleado no rinda su trabajo eficientemente, o lo haga de forma tardía y negligente o en violación de las normas de calidad del producto, c) la violación reiterada de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento, siempre que el empleado haya recibido oportunamente copia escrita, d) cierre total, temporero o parcial de las operaciones, e) cambios tecnológicos o de reorganización, diseño, naturaleza del producto y en los servicios al público, y f) reducciones en el empleo necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido. Este artículo no pretende, ni puede ser un código de conducta con una lista taxativa de faltas claramente definidas, y la sanción correspondiente en cada instancia. Simplemente se limita a dar unas guías y ejemplos no exhaustivos de lo que se considera justa causa para el despido. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 381 (2011); *Srio Del Trabajo v. GP Inds. Inc.*, 153 DPR 223, 243-244 (2001).

El principio rector que gobierna el despido por justa causa es aquel que delimita las circunstancias en que este se produce. No es justa causa para despedir a un empleado aquella fundada en el libre arbitrio o capricho del patrono, sino que las motivaciones del despido deben estar relacionadas con el buen funcionamiento de la empresa concernida. *Srio Del Trabajo v. GP Inds. Inc.*, *supra*, pág. 244.

La referida Ley no favorece el despido como sanción a la primera falta. Sin embargo, no se excluye, si la intensidad del agravio lo requiere para proteger la buena marcha de la empresa y la seguridad de las

personas que laboran en ella. Se considera una sola ofensa o primera falta como justa causa para el despido, si su gravedad y potencial de daño, pone en riesgo el orden, la seguridad, la eficiencia y el ambiente de trabajo. La ofensa tiene que ser de tal naturaleza y seriedad que demuestre una actitud o característica lesiva a la paz y al buen orden de la empresa, por lo que sería una imprudencia esperar su reiteración para despido. *Id.*, págs. 244-245.

El incumplimiento con las reglas o normas del trabajo 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. *Feliciano Martes v. Sheraton*, supra, págs. 381-382.

C

La Regla 607 de Evidencia, 32 LPRA Ap. VI, R. 607, establece el orden en que se presenta la prueba y el modo en que se realizan los interrogatorios. El inciso (a) consagra, la amplia discreción del juez o la jueza que preside el juicio o la vista sobre el modo en que se presenta la prueba y se interrogan los testigos. No obstante, esa discreción tiene como fin que la prueba se presente de la forma más efectiva posible para el establecimiento de la verdad, la mayor rapidez de los procedimientos y evitar dilaciones innecesarias. Además de proteger los derechos de los testigos.

El contrainterrogatorio se limita a la materia del interrogatorio directo. No obstante, el tribunal puede ejercer su discreción y permitir preguntas sobre materias que no fueron objeto del directo. Como norma general, podrán hacerse preguntas sugestivas durante el contrainterrogatorio. Regla 607 (b) 2, (d), *supra*.

Por su parte, el inciso F de la Regla 607 (F), *supra*, faculta al juzgador de los hechos para que a iniciativa propia pueda llamar

testigos a declarar y realizar preguntas en cualquier momento para aclarar sus dudas o aclarar el récord. Sin embargo, debe evitar convertirse en abogado o abogada de una de las partes, evitando sugerir a la persona declarante una respuesta en particular.

El alcance de la discreción que ampara al foro de primera instancia en la tramitación de casos es bastante amplio y más aún en casos complejos. *Vives Vázquez v. ELA*, 142 DPR 117, 141 (1996).

III

Los tres primeros señalamientos de errores, atacan la apreciación de la prueba. UPS alega que el TPI erró al concluir que Santiago incumplió con la política de la empresa de medir y revisar el contenido del paquete y al no considerar las razones que dio para no hacerlo. Además, cuestiona que tampoco consideró las razones que Conway dio para no amonestar a Santiago.

Por otro lado, objeta la determinación del foro apelado de que no presentó evidencia documental sobre: 1) el peso del paquete, 2) si la pesa funcionaba correctamente y quien era responsable de calibrarla y 3) la última vez que fue calibrada previo al incidente.

La apelante aduce que el TPI erró al determinar que Conway despidió al apelado sin entrevistarle y sin entrevistar a Santiago. Sostiene que Sánchez admitió que el paquete pesaba 23 libras y que Carvajal lo entrevistó.

Luego de evaluar la totalidad de este expediente, especialmente la Transcripción de la Prueba, concluimos que el TPI no erró en la adjudicación de credibilidad. La parte apelante no derrotó la apreciación de la prueba realizada por el tribunal sentenciador que vio y escuchó a los testigos declarar. Por el contrario, encontramos que la evidencia presentada por UPS no derrotó la presunción de despido injustificado establecida al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*.

UPS alega que el apelado fue despedido, porque violentó la política de la empresa al obligar a otro empleado de menor jerarquía a

cobrarle menos dinero por el envío de un paquete. No obstante, los testimonios presentados en apoyo a la justa causa no tienen credibilidad.

La versión de los hechos del señor Santiago, en la que se fundamenta el despido, no nos merece credibilidad. Santiago trabaja como “counter clerk” para la apelante y fue la persona que atendió al apelado el día de los hechos, por los que fue despedido. Las funciones de su puesto son recibir paquetes, verificar el tipo de paquete, su peso y dimensiones, cobrar por su envío, entregar paquetes y llenar el “waybill”. Véase, pág. 12 de la Transcripción de la vista del juicio en su fondo realizada el 2 de junio de 2015.

Santiago declaró: que el 13 de diciembre de 2011, el apelante acudió al “counter” como a las seis de la tarde para enviar un paquete de 23 libras, pero le instruyó que pusiera en el “waybill” que solo pesaba dos libras. Según su versión, el apelado le señaló en la tabla de pesos del monitor que le cobrara por dos libras, pero la pesa registraba que pesaba veintitrés libras. No obstante, el apelado le instruyó en tres ocasiones, marcando y apuntando en el monitor que cobrara por dos libras. Al principio pensó que era broma, pero ante su insistencia y como tenía clientes, decidió no discutir con él y puso que el paquete pesaba dos libras. Posteriormente entregó el recibo al apelado y ubicó el paquete con los demás que se entregaron ese día. Sin embargo, al día siguiente se encontró casualmente con el Supervisor de Recursos Humanos, Luis Oliveros, y le contó el incidente. Véase, págs. 24-26 y 28-29 de la Transcripción de vista del juicio en su fondo realizada el 2 de junio de 2015.

Durante el conainterrogatorio, la credibilidad de Santiago fue minada. El testigo admitió que no es la persona encargada de calibrar las pesas, no tiene manera de saber si marcan el peso correcto, pero es su responsabilidad pesar el paquete, cobrar por el envío y verificar su contenido. No pudo recordar, si el apelado le verbalizó que cobrara por

un paquete de dos libras, y reconoció que fue quien escribió el peso y costo del paquete. Santiago aceptó que incumplió con las obligaciones de su puesto y la política de UPS, al escribir que el paquete era de dos libras, a pesar de que pesaba veintitrés libras. Además, reconoció que falló a la empresa y las funciones de su puesto, porque cobró menos dinero por el envío del paquete y no verificó su contenido. No obstante, surge de su testimonio, que no recibió sanción alguna por su incumplimiento a los deberes de su puesto y la política de UPS. Véase, págs. 37-38, 41-43, 45-46, 51-52 y 54 de la Transcripción de la vista del juicio en su fondo realizada el 2 de junio de 2015.

Por otro lado, la credibilidad de Santiago fue puesta en duda al ser conainterrogado con su declaración escrita. El testigo aceptó que, en la declaración escrita, omitió que el apelado insistió y señaló en tres ocasiones el monitor para que cobrara por un paquete de dos libras. Véase, pág. 41 de la Transcripción de la vista del juicio en su fondo realizada el 2 de junio de 2015.

Santiago dijo que incumplió con las funciones de su puesto y la política de la empresa, debido a que el apelado era un supervisor y se sintió intimidado. Sus excusas no son creíbles, porque admitió que el apelado no era su supervisor, no lo conocía personalmente y sabía que era supervisor porque lo había visto con el uniforme. Véase, pág. 14 de la Transcripción de la vista del juicio en su fondo realizada el 2 de junio de 2015.

A nuestro juicio la presencia de otros clientes en el área, tampoco es excusa para violentar las funciones de su puesto y la política de UPS. Nuestras dudas sobre la credibilidad de su testimonio incluyen, que no informó el asunto a su supervisor. Sin embargo, al otro día del incidente y por casualidad, se encontró con el Director de Recursos Humanos de UPS y le contó lo sucedido.

La excusa que dio para no verificar el contenido del paquete no es razonable. Santiago dijo que no pensó que ocurriera algún problema

y si ocurría la seguridad iba a rastrearlo. Si el apelado le pidió que escribiera información falsa, lo más lógico es que pensara que podía ocurrir un problema con el paquete. Véase, pág. 58 de la Transcripción de la vista del juicio en su fondo realizada el 2 de junio de 2015.

Las declaraciones de Charley Conway tampoco nos merecen confiabilidad sobre la investigación que realizó UPS sobre los hechos. Conway es el Vicepresidente de Recursos para América Latina, el Caribe y Canadá de UPS. Fue quien decidió despedir al apelado por violentar la política de honestidad de la empresa. El testigo declaró que el Director de Seguridad para Latinoamérica y el Caribe, Joe Carvajal le informó sobre el incidente y realizó la investigación. Luego de finalizada la investigación, se reunió con Carvajal para discutir sus hallazgos y ambos revisaron el “waybill”, un mensaje de correo electrónico, la declaración escrita sin juramentar del apelado y la declaración escrita y no juramentada de Santiago. Conway también atribuyó la decisión a sus observaciones de un video, en el que el apelado apuntó al monitor en más de una ocasión y a que la empresa corroboró que el paquete pesaba veintitrés libras. Según el testigo, el video confirmaba la versión de Santiago. Además, entendió que el apelado, por su experiencia, debía saber que el paquete pesaba 23 libras. Véase, págs. 66-71, 94-97 y 100-102 de la Transcripción de la vista del juicio en su fondo realizada el 2 de junio de 2015.

El testimonio de Conway demuestra que UPS despidió al apelado, sin una investigación adecuada de los hechos. Durante el contrainterrogatorio reconoció su desconocimiento personal de los hechos y admitió que basó su decisión de despedir al apelado en un video, un “waybill”, unos correos electrónicos y dos declaraciones no juradas. Además, dijo que corroboró la versión de Santiago en el video. No obstante, nunca entrevistó a los protagonistas del incidente. Igualmente, no consideró que entre ellos no existía una relación de supervisor y supervisado, que justificara que Santiago se sintiera

intimidado y obligado a cumplir las directrices del apelado. Conway aceptó que en el video no pudo ver el peso del paquete y reconoció que ese era un hecho fundamental. Véase, págs. 22-25, 35-36 y 38-39 de la Transcripción de la vista del juicio en su fondo realizada el 3 de junio de 2015. Este video no se presentó como evidencia.

Por otro lado, Conway dijo desconocer si la pesa estaba calibrada, si funcionaba correctamente y reconoció que tampoco existe una certificación que lo acredite. Sus admisiones de que nunca examinó el expediente de personal del apelado, ni consideró sus años de experiencia, le resta credibilidad a la investigación que realizó UPS. Aunque señaló que el apelado era investigado por otra situación, admitió que UPS no lo alegó como la razón del despido. Además, resulta muy cuestionable su determinación de despedir al apelado, sin el informe escrito que preparó Carvajal y a pesar de que este no recomendó el despido. Véase, págs. 41-43 y 48-49 de la Transcripción de la vista del juicio en su fondo realizada el 3 de junio de 2015.

Las declaraciones de Conway evidencian que UPS no actúa de forma uniforme al disciplinar a los empleados que violentan la política de honestidad de la empresa. Durante su testimonio, salió a relucir que varios empleados gerenciales violentaron la política de honestidad de la empresa adjudicándose unos automóviles. No obstante, distinto al apelado, no fueron despedidos de sus puestos. El testigo admitió que UPS no puede corroborar que todas las personas que cometen los mismos actos, se disciplinan de igual forma. Su testimonio fue inconsistente. Por un lado señaló que, en los casos de deshonestidad a la empresa, siempre procede el despido. Sin embargo, luego declaró que la sanción dependía del caso en su totalidad. Véase, págs. 64-66 y 95-97 de la Transcripción de la vista del juicio en su fondo realizada el 3 de junio de 2015.

La deposición de Conway evidencia su desconocimiento sobre los hechos. El testigo declaró en la deposición que tenía un empleado que

estaba recibiendo instrucciones de su jefe para que le cobrara mal. Sin embargo, es un hecho que el apelado no era jefe de Santiago y que ni siquiera se conocían personalmente. Además, es cuestionable que encontrara que Santiago actuó profesionalmente, a pesar de que faltó a las obligaciones de su puesto de pesar el paquete y cobrar adecuadamente por el envío.

La credibilidad de Conway fue seriamente lesionada, cuando admitió que desconocía el contenido de la pantalla de la computadora, señalada por el apelado. Por el contrario, su testimonio corrobora que Santiago violentó la política de la empresa sobre el manejo de paquetes, ya que escribió el peso incorrecto, omitió las medidas y no examinó su contenido. No obstante, decidió no sancionarlo, porque Santiago estaba en una situación incómoda, debido al temor de que el apelado tomara represalias en su contra. Como señalamos, su temor es injustificado, porque el apelado no era supervisor de Santiago. Véase, págs. 90-91 de la Transcripción de la vista del juicio en su fondo realizada el 3 de junio de 2015.

Durante el juicio, declaró el señor Luis Olivero. Este testigo anteriormente era Supervisor de Recursos Humanos de UPS y actualmente es supervisor laboral. Su testimonio aporta información significativa. Olivero declaró que, en el año 2011, aproximadamente 230,000 o 232,000 paquetes enviados desde PR presentaron problemas de peso. No obstante, solo uno salió de un mostrador y fue precisamente el enviado por el apelado. Además, explicó que el tracto de un paquete puede verificarse, a través de su número de rastreo o por el número único que cada "counter" tiene para identificar de dónde salió. Igualmente surge de su testimonio que, las dimensiones del paquete, también afectan su peso. No podemos olvidar que Santiago no midió las dimensiones del paquete del apelado. Véase, págs. 8, 25 y 38-39 de la Transcripción de la vista del juicio en su fondo realizada el 9 de marzo de 2016.

El TPI dio plena credibilidad al testimonio de Sánchez que no ha sido controvertido por UPS. El apelado negó categóricamente haber señalado, instruido o indicado con palabras, por escrito o de otra manera a Santiago que le cobrara menos. Además, dijo desconocer la discrepancia de peso del paquete. Véase, págs. 62-63 de la Transcripción de la vista del 9 de marzo de 2016.

Durante el contrainterrogatorio reconoció que le señaló a Santiago en varias ocasiones al monitor. No obstante, su explicación al igual que al TPI nos merece credibilidad. El apelado explicó que señaló a la computadora porque estaba ayudando a otra clienta. El propio Santiago corroboró que el apelado lo asistió con otra clienta. UPS tampoco presentó el video en el que alegadamente se ve al apelado señalando a la computadora. Véase, págs. 87-89 de la Transcripción de la vista del juicio en su fondo realizada el 9 de marzo de 2016.

El TPI interrogó al apelado y concluyó que los hechos ocurrieron en dos tiempos. Uno en el que el apelado entregó a Santiago un paquete en calidad de cliente y otro en el que pasó detrás del “counter” para ayudarlo con otro cliente. El apelado explicó, que pasó por detrás de Santiago, para ayudar a una clienta. Además, dijo que el 20 de diciembre Carvajal le informó sobre la discrepancia de peso y él le contestó que su paquete no podía pesar más de dos o tres libras. Véase, págs. 98, 110-112 y 115-116 de la Transcripción de la vista del juicio en su fondo realizada el 9 de marzo de 2016.

El apelado dio la misma versión de los hechos en su deposición. Sánchez declaró en la deposición que pasó por detrás del “counter” para ayudar a otro cliente. Además, reconoció que apuntó al monitor en varias ocasiones, pero negó que fuera para instruir a Sánchez que le cobrara por un paquete de dos libras. Fue consecuente en que entendía que el peso del paquete era el escrito por Santiago. Sin embargo, explicó que ofreció pagar la diferencia, porque no dudaba de la palabra de

Carvajal. Véase, págs. 70, 89, 95 y 100 de la Transcripción de la vista del juicio en su fondo realizada el 9 de marzo de 2016.

UPS no logró derrotar la presunción de despido injustificado. El patrono no presentó prueba preponderante, creíble y confiable, para establecer justa causa para el despido. Por el contrario, encontramos que la decisión estuvo basada en una investigación deficiente. El testimonio del señor Santiago, al igual que el TPI que apreció su *demeanor*, no nos merece credibilidad. El testimonio de Conway demostró una pobre investigación. El testigo admitió que no entrevistó al apelado ni a Santiago. Aunque dijo que corroboró la versión de Santiago en el video, admitió que no se podía ver la pantalla, donde el apelado estaba señalando el peso del paquete. El video tampoco se presentó en evidencia. Carvajal fue la persona que realizó la investigación, pero no compareció como testigo. El apelado fue despedido, sin que se hubiese preparado el informe escrito sobre la investigación de los hechos y sin considerar su historial de personal. UPS alegó que procedía el despido a pesar de ser una primera ofensa, porque el apelado violentó la política de honestidad de la empresa. Sin embargo, se presentó evidencia de otros empleados, que violentaron la misma política y no fueron despedidos.

En ausencia de una demostración de justa causa, concluimos que el despido del apelado fue injustificado.

La apelante, además, alega que el TPI incumplió con la Regla 607 de Evidencia, *supra*, porque le impidió interrogar al señor Luis Olivero, para que aclarara sus contestaciones a las preguntas del tribunal. Sostiene que la decisión del TPI, impidió que el testigo aclarara que el paquete se cobró a base de su peso y no sobre sus dimensiones.

El apelado alega que UPS pretende obtener un turno adicional de preguntas a los establecidos en las Reglas de Evidencia. Según el apelado, el tribunal no está obligado a permitir a una parte interrogar

a un testigo, luego de agotado los dos turnos de preguntas a los que tiene derecho.

El error señalado no fue cometido. El juez que presidió el juicio actuó de acuerdo a la amplia discreción que le concede la Regla 607, *supra*, sobre cómo presentar la prueba e interrogar a los testigos. El juez ejerció su autoridad para interrogar al testigo y aclarar las dudas del récord. Su actuación no afectó los derechos de la apelante que tuvo la oportunidad de contrainterrogar y recontrainterrogar al testigo. La Regla 607, *supra*, no obliga al tribunal a permitir a las partes interrogar nuevamente a un testigo, luego de que ha sido interrogado por el juez para aclarar el récord.

Por último, UPS alega que el TPI erró al impedirle hacer preguntas cerradas al apelado durante el contrainterrogatorio.

El apelado sostiene que Sánchez era su testigo, por lo que UPS tenía que limitar el contrainterrogatorio a las materias cubiertas en el directo. No obstante, adujo que, como el TPI permitió contrainterrogarlo sobre materias no cubiertas en el directo, no podía hacerle preguntas sugestivas.

El error señalado no fue cometido. El TPI actuó correctamente al no permitir preguntas sugestivas durante el contrainterrogatorio sobre materias que no fueron objeto del directo. La Regla 607 B (2), *supra*, establece que el contrainterrogatorio sobre otras materias debe realizarse como si fuera el directo, en el que no se autorizan preguntas sugestivas.

IV

Por los fundamentos expuestos, se confirma la sentencia apelada.

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

La Juez Gómez Córdova disiente con opinión escrita.

Lcda. Lilia M. Oquendo Solís
Secretaria del Tribunal de Apelaciones