

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL CAROLINA-GUAYAMA
PANEL IX

RANDY MEDINA MÉNDEZ Apelada v. C&J CLARK RETAIL, INC. H/N/C CLARKS BOSTONIAN, DEMANDADOS DESCONOCIDOS ABC; ASEGURADORAS DESCONOCIDAS XYZ Apelante	KLAN201601621 Consolidado	Apelación procedente del Tribunal de Primera Instancia Sala Superior de Carolina Civil. Núm. F PE2014-0389 (403) Sobre: Despido Injustificado
RANDY MEDINA MÉNDEZ Apelante v. C&J CLARK RETAIL, INC. H/N/C CLARKS BOSTONIAN, DEMANDADOS DESCONOCIDOS ABC; ASEGURADORAS DESCONOCIDAS XYZ Apelada	KLAN201601625	Apelación procedente del Tribunal de Primera Instancia Sala Superior de Carolina Civil. Núm. F PE2014-0389 (403) Sobre: Despido Injustificado

Panel integrado por su presidenta, la Juez Gómez Córdova, la Jueza Grana Martínez y el Juez Bonilla Ortiz.

Bonilla Ortiz, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico a 10 de agosto de 2017.

C&J Clark Retail Inc., The Clarks Companies ("Clarks" o "la compañía") nos presenta un recurso de apelación en el que solicita que revoquemos una Sentencia emitida el 17 de octubre de 2016 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de

Carolina.¹ En esta se declaró Ha Lugar la Querella que presentó el señor Randy Medina Méndez ("Medina Méndez" o "el querellante") en contra de quien fuese su patrono, en reclamo del pago de la mesada correspondiente ante su presunto despido injustificado.

Se encuentra también ante nuestra consideración el recurso de apelación que presentó posteriormente Medina Méndez para reclamar el pago de honorarios de abogado. El 22 de noviembre de 2016 ordenamos la consolidación de ambos recursos.

Examinadas las apelaciones aquí consolidadas, procedemos a **MODIFICAR** la Sentencia apelada, y así modificada, **SE CONFIRMA**. Veamos.

-I-

Los hechos de este caso se sitúan en la tienda de calzados Clarks que ubica en los *Outlets* de Canóvanas. Surge de los hechos que estipularon las partes que el señor Medina Méndez fungió como Gerente de Tienda para la compañía Clarks desde el 6 de septiembre de 1999 hasta que fue despedido el 5 de agosto de 2014.² Como parte de sus funciones, estaba facultado para editar las hojas de asistencia de sus empleados de manera que reflejaran la realidad trabajada. Una vez editadas, los empleados las firmaban. Medina Méndez fue despedido por presuntamente editar indebidamente las hojas de asistencia de sus empleados. Previo a su despido nunca había sido disciplinado.

El 19 de agosto de 2014, Medina Méndez instó una Querella en el tribunal al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, *infra*, en contra de Clarks. Alegó

¹ Notificada el 26 de octubre de 2016.

² *Informe Conjunto sobre Conferencia Preliminar entre Abogados*, Ap. de la Apelación de Clarks, pág. 22.

que fue despedido injustificadamente de su empleo. Solicitó además el pago del bono de Navidad concerniente al año 2013-2014 y honorarios de abogado. El proceso se efectuó bajo la Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales.³

Tras varios trámites procesales, el 13 de agosto de 2015 inició el juicio en su fondo.⁴ Allí las partes expusieron sus argumentos y la prueba en la que los sustentaban. Se presentó prueba documental y testifical. Clarks presentó al querellante como testigo hostil. Proveyó, además, los testimonios de Víctor De Jesús Soto (empleado), Rafael Burgos Soto (empleado), Isaí Rodríguez Díaz (Asistente de Gerente), Alex Morandeira (*District Manager* de Clarks en Puerto Rico) y el de la señora Shawn Strubb (Directora de Recursos Humanos).⁵

El primero en testificar fue el querellante. En síntesis, indicó que como Gerente de Tienda era el responsable de someter las horas correctas trabajadas por cada empleado de la tienda.⁶ Manifestó que los empleados firmaban las hojas de asistencia luego de editadas mostrándose conforme con lo allí establecido.⁷ Testificó que se establece un horario de trabajo con anticipación conforme a la necesidad de servicio de la tienda y que de haber alguna inconsistencia entre dicho horario y el reporte de horas trabajadas, corresponde conversar con el empleado para indagar sobre lo que ocurrió. Enfatizó que ello crea posibilidades de

³ Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRA sec. 3118 *et seq.*

⁴ Durante la vista, la parte querellante informó al Tribunal que desistía de su reclamación por el pago del bono de Navidad, pues ya le había sido satisfecho.

⁵ Se permitió que esta última ofreciera su testimonio por vía del programa Skype por encontrarse fuera de Puerto Rico.

⁶ Págs. 41 y 52 de la Transcripción.

⁷ Íd en la pág. 54.

editar y ajustar las horas reflejadas en el sistema para que se le pueda pagar al empleado lo que realmente trabajó.⁸ Explicó que existen varias razones por las que se pueden editar esas horas. Entre las más comunes, destacó cuando un empleado llegaba tarde y se le olvidaba ponchar, y cuando no ponchaba la hora de salida. Esto último implicaba que la compañía tenía que pagar todas esas horas no trabajadas, pues en el sistema aparecía como que el empleado continuó trabajando.⁹ Sostuvo que los empleados de la tienda no estaban obligados a firmar la hoja de horarios editada, que lo sabían y aun así las firmaron.¹⁰

Por su parte, Víctor De Jesús, quien trabajaba en los almacenes de Clarks, pero que respondía a Medina Méndez, aludió en su testimonio a una ocasión donde no se le pagó por todas las horas trabajadas.¹¹ Indicó que ese día trabajó más de ocho (8) horas. No obstante, reconoció que Medina Méndez le había advertido que no podía hacerlo y le instruyó que ponchara y se fuera. Contrario a lo indicado, ponchó y siguió trabajando.¹² El testigo admitió conocer que para poder trabajar tiempo extra requería permiso de su gerente.¹³ Eventualmente la compañía le pagó las horas que adujo le debían.¹⁴

Luego testificó el señor Rafael Burgos. Se identificó como la persona encargada de abrir y cerrar la tienda (*Key Holder*).¹⁵ Manifestó tener conocimiento de los ajustes que Medina Méndez realizaba a las horas

⁸ Íd en la pág. 73.

⁹ Íd en las págs. 111-112.

¹⁰ Íd en la pág. 114.

¹¹ Íd en las págs. 131-141.

¹² Íd en la pág. 142.

¹³ Íd en las págs. 145-146.

¹⁴ Íd en la pág. 143.

¹⁵ Íd en la pág. 150.

trabajadas por sus empleados.¹⁶ Adujo que se le indicó que era requisito firmar el horario editado.¹⁷ Al igual que al señor Víctor De Jesús, la compañía eventualmente le pagó el tiempo que le fue editado.¹⁸ Reconoció que sabía que se necesitaba la autorización del gerente para poder trabajar horas extras, pero que no siempre la solicitaba.¹⁹

Isaí Rodríguez Díaz, Asistente de Gerente de la tienda Clarks en Canóvanas, explicó la manera en que se revisan los ponches.²⁰ Indicó que la gerencia los revisa si detectan algo raro para entonces discutirlo con el empleado y determinar el curso a seguir.²¹ Admitió que ha hecho ajustes a los ponches de los empleados de la tienda.²² Aludió a una vez que el señor Medina Méndez se enojó con él por haber permitido a unos empleados trabajar tiempo extra sin su autorización y que luego el querellante hizo ajustes a la hoja de horarios.²³ Señaló que en otra ocasión Medina Méndez le pidió a unos empleados que poncharan y siguieran trabajando para no tener que pagarles el tiempo extra.²⁴ Adujo recibir quejas de empleados que estaban descontentos con la situación de las horas trabajadas editadas.²⁵

El siguiente testigo fue el señor Alex Morandeira, Gerente de Distrito de Clarks en Puerto Rico. Es el encargado de supervisar todas las tiendas Clarks en el País y fue quien le informó a Medina Méndez sobre su

¹⁶ *Íd* en la pág. 155.

¹⁷ *Íd* en la pág. 157.

¹⁸ *Íd* en la pág. 158.

¹⁹ *Íd* en la pág. 160.

²⁰ *Íd* en las págs. 166-167.

²¹ *Íd* en la pág. 173.

²² *Íd* en las págs. 193-195.

²³ *Íd* en la pág. 179.

²⁴ *Íd* en la pág. 180.

²⁵ *Íd* en las pág. 185.

despido. Indicó que Isaí Rodríguez Díaz le informó sobre las quejas de los empleados por los ajustes que realizaba Medina Méndez a sus horarios.²⁶ Dichas quejas no se hicieron constar por escrito.²⁷ Explicó que una vez la compañía conoció de la situación con los ponches, se lo comunicó a Medina Méndez, se le pidió que se reuniera con los empleados, que posteara los horarios en lugar más visible, y se le indicó que se le notificaría sobre la decisión de la compañía en cuanto a las medidas disciplinarias a tomar.²⁸ No se entrevistó a ninguno de los presuntos afectados como parte de la investigación realizada, solo a Medina Méndez. Consecuentemente, se decretó su despido inmediato.²⁹ Admitió que solo se revisaron cuatro (4) semanas de asistencia para despedirlo.³⁰

El último testigo fue la señora Shawn Straubb, quien proveyó su testimonio vía *Skype*. Al momento del despido, fungía como la Directora del área de Recursos Humanos de Clarks. Como tal, le correspondía velar por el cumplimiento de las políticas y los procedimientos de la compañía.³¹ Señaló que determinó despedir a Medina Méndez en consideración de los documentos que le fueron suministrados y las conversaciones que sostuvo con la señora Anna Herley y el señor Alex Morandeira.³² Nunca entrevistó a Medina ni a los demás empleados.³³

Las partes dieron el caso por sometido y el 17 de octubre de 2016 el tribunal dictó la Sentencia que es

²⁶ *Íd* en la pág. 202 y 205.

²⁷ *Íd* en la pág. 306.

²⁸ *Íd* en la pág. 277.

²⁹ *Íd* en la pág. 284.

³⁰ *Íd* en la pág. 308.

³¹ *Íd* en la pág. 348.

³² *Íd* en la pág. 360.

³³ *Íd* en la pág. 370.

objeto de esta Apelación. Tras aquilatar la prueba, el tribunal **le otorgó entera credibilidad al testimonio del querellante Medina Méndez.** En cuanto a los demás testimonios, indicó que **"[d]espués de observar el "demeanor" de los testigos del querellado C & J Clark Retail, Inc., y aquilatar los testimonios vertidos en nuestra presencia, los mismos no nos merecieron credibilidad alguna."**³⁴

El tribunal determinó probado que Medina Méndez estaba facultado como Gerente de Tienda para editar las entradas de nómina y autorizar las horas trabajadas. Puntualizó que el querellante en efecto realizó cambios en las hojas de horarios de sus empleados, pero que tales ajustes fueron aceptados por estos cuando estamparon su firma. Catalogó como falsa la alegación de que el querellante editaba los ponches para prevenir pagar "overtime" y "mealbreaks". Aludió a la situación acaecida con el testigo Víctor De Jesús, quien desobedeció la orden de su supervisor, Medina Méndez, para que ponchara y culminara sus labores, y luego pretendía cobrar las horas extras no autorizadas que trabajó. Ello, a pesar que sabía que para poder trabajar esas horas extras era necesaria la aprobación previa del Gerente de la Tienda.

El Tribunal de Primera Instancia concluyó que Clarks no pudo probar que el despido de Medina Méndez estuvo justificado. Resaltó que en los más de catorce (14) años que el querellante laboró en la compañía, nunca fue amonestado y que el suceso con los ponches por sí solo, no justificaba su despido como primera

³⁴ *Sentencia*, Ap. de la Apelación de Clarks, pág. 77.

opción. Así las cosas, declaró Ha Lugar la Querrela en cuestión y ordenó el pago de la mesada correspondiente.

Inconforme, el 7 de noviembre de 2016 Clarks acudió ante nos mediante el recurso de Apelación de título. Le atribuye al Tribunal de Primera Instancia los siguientes errores:

- A. ERRÓ EL TRIBUNAL AL NO CONSIDERAR LA TOTALIDAD DEL TESTIMONIO DE MEDINA Y LA EVIDENCIA DOCUMENTAL QUE NO FUE CONTROVERTIDA.
- B. ERRÓ EL TPI AL CONSIDERAR COMO EVIDENCIA FAVORABLE A MEDINA QUE LOS EMPLEADOS FIRMABAN LAS NÓMINAS CON LOS CAMBIOS HECHOS POR ÉL.
- C. ERRÓ EL TPI AL DESCARTAR EL TESTIMONIO NO CONTROVERTIDO DE RAFAEL BURGOS SOTO E ISAÍ RODRÍGUEZ DÍAZ.
- D. ERRÓ EL TPI AL NO CONCLUIR QUE HUBO PRUEBA DE JUSTA CAUSA.

Igualmente, Medina Méndez también presentó un recurso de apelación. Señaló que:

ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL NO CONDENAR A LA QUERELLADA AL PAGO DE HONORARIOS DE ABOGADO DEL QUERELLANTE, LUEGO DE ADJUDICAR FAVORABLEMENTE A ESTE LA MESADA DISPUESTA EN LA LEY 80, ANTE, EN UN CASO VENTILADO AL AMPARO DE LA LEY 2 DE PROCEDIMIENTO SUMARIO, DEL 17 DE OCTUBRE DE 1961, 32 L.P.R.A. §§3118 ET SEQ., SEGÚN ENMENDADA.

Como mencionamos, ambos recursos fueron consolidados.

-II-

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, conocida también como la "Ley de Despido Injustificado"³⁵ ("Ley Núm. 80") fue creada con el fin primordial de proteger, de manera más efectiva, el derecho del obrero puertorriqueño a la tenencia de su empleo. A su vez, procura desalentar la práctica de despedir a los empleados de forma injustificada y otorga a los

³⁵ 29 LPRA sec. 185a et seq.

trabajadores remedios justicieros y consubstanciales con los daños causados por un despido injustificado.³⁶

El referido estatuto establece en su artículo 1 que todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo que sea despedido de su cargo, sin que haya mediado justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono una indemnización.³⁷ Dicha indemnización se conoce como la "mesada" y su cuantía dependerá del tiempo durante el cual el empleado ocupó su puesto y del sueldo que devengaba.³⁸

Una vez el empleado demuestra la existencia de un despido, se activa la presunción que dimana de la Ley Núm. 80, *supra*, de que el despido fue injustificado. Así pues, el peso de la prueba recae sobre el patrono, quien para derrotar dicha presunción, deberá demostrar la existencia de "justa causa".³⁹ Sólo podrá derrotarse con prueba "amplia y vigorosa", por lo que "el empleado cobijado por la presunción podría prevalecer en el pleito sin más evidencia que la misma presunción".⁴⁰ Es decir, que "si se logra activar la presunción y la evidencia que presenta el patrono no la derrota, la presunción sobrevive y prevalece el obrero".⁴¹

La Ley Núm. 80 detalla en su artículo 2 aquellas circunstancias que constituyen "justa causa" para el despido e incluye motivos fundados en la conducta del empleado así como circunstancias de índole empresarial, "[s]e contemplan aquí situaciones que no son imputables al obrero pero que son de tal naturaleza que

³⁶ Véase Exposición de Motivos de la Ley Núm. 80, *supra*. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 424 (2013); *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368 (2011).

³⁷ 29 LPRA sec. 185a.

³⁸ *Íd*; *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen*, 182 DPR 937, 950 (2011).

³⁹ *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 906-907 (2011).

⁴⁰ *Íd.*, en la pág. 913.

⁴¹ *Figueroa Rivera v. El Telar Inc.*, 178 DPR 701, 737 (2010).

su despido resulta prácticamente inevitable dentro de las normas usuales y ordinarias que imperan en el manejo de los negocios..."⁴² En lo pertinente, se entenderá como "justa causa" para el despido:

(a) Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.

(b) La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.

(c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidas para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

[...].⁴³

Añade la referida disposición que "[n]o 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..."⁴⁴

La Ley Núm. 80 no pretende ser un código de conducta con un listado taxativo de faltas claramente definidas y de las sanciones correspondientes a cada falta cometida. En sus disposiciones reconoce facultad al patrono para adoptar reglamentos razonables con el fin de conseguir el buen funcionamiento de su empresa.⁴⁵ Ahora, para que las violaciones a las normas del trabajo constituyan "justa causa" para el despido, el patrono tiene que demostrar la razonabilidad de las normas establecidas, que le suministró copia escrita de éstas al empleado, y que el empleado las violó.⁴⁶

Como norma general, se justifica el despido de un empleado que incurre en un patrón de incumplimiento con

⁴² *Zapata Berríos v. J.F. Montalvo Cash & Carry Inc.*, 189 DPR 414, 424.

⁴³ 29 LPRR sec. 185(b).

⁴⁴ *Íd.*

⁴⁵ *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 689 (2004); *Jusino Figueroa v. Walgreens of San Patricio*, 155 DPR 560 (2001).

⁴⁶ *Rivera v. Pan Pepín*, *supra* en la pág. 690.

las normas aprobadas por el patrono para el funcionamiento de su empresa. Aunque la ley no favorece dicha sanción ante una primera falta, podría considerarse justificado el despido de un empleado cuya actuación u omisión es de "tal seriedad o naturaleza, tan grave, tan lesiva a la paz y al buen orden de la empresa, que resulte imprudente tener que esperar su reiteración para destituir al empleado."⁴⁷. En otras palabras, el patrono tiene el peso de demostrar "que el empleado cometió una falta cuya intensidad de agravio haga precisa la destitución, para proteger la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran, o inclusive de terceros que la visitan."⁴⁸

-B-

En materia de apreciación de prueba, los foros apelativos debemos brindar deferencia a las determinaciones de hechos formuladas por el foro judicial primario.⁴⁹ La norma general es que si la actuación del foro *a quo* no está desprovista de una base razonable y no perjudica los derechos sustanciales de una parte, debe prevalecer el criterio del juez de primera instancia, a quien le corresponde la dirección del proceso.⁵⁰ Así, el Tribunal de Apelaciones evitará variar las determinaciones de hechos del foro sentenciador, a menos que medie pasión, prejuicio,

⁴⁷ *Jusino Figueroa v. Walgreens of San Patricio*, supra en la pág. 573; *Delgado Zayas v. Hosp. Med. Avanzada*, 137 DPR 643 (1994).

⁴⁸ *Jusino Figueroa v. Walgreens of San Patricio*, supra, en las págs. 573-574.

⁴⁹ Véase, *Serrano Muñoz v. Auxilio Mutuo*, 171 DPR 717, 740 (2007); *Rolón v. Charlie Car Rental, Inc.*, 148 DPR 420, 433 (1999).

⁵⁰ *Sierra v. Tribunal Superior*, 81 DPR 554, 572 (1959).

parcialidad o error manifiesto.⁵¹ Sobre el particular, el Tribunal Supremo ha expresado que:

Una de las normas más conocidas en nuestro ordenamiento jurídico es que los tribunales apelativos no intervendremos con la apreciación de la prueba, la adjudicación de credibilidad y las determinaciones de hechos que realizan los tribunales de instancia, a menos que se demuestre que el juzgador actuó movido por pasión, prejuicio o parcialidad o que incurrió en error manifiesto.⁵²

Esta norma de autolimitación judicial cede cuando "un análisis integral de [la] prueba cause en nuestro ánimo una insatisfacción o intranquilidad de conciencia tal que se estremezca nuestro sentido básico de justicia; correspondiéndole al apelante de manera principal señalar y demostrar la base para ello".⁵³

Como foro apelativo no debemos intervenir con las determinaciones de hechos, ni con la adjudicación de credibilidad que hace un Tribunal de Primera Instancia y sustituir mediante tal acción su criterio por el nuestro.⁵⁴ La apreciación que hace el foro primario merece nuestra deferencia, toda vez que es quien tiene la oportunidad de evaluar directamente el comportamiento de los testigos y sus reacciones. Es el único que observa a las personas que declaran y aprecia su *demeanor*.⁵⁵ Como norma general, no intervendremos con la apreciación de la prueba realizada por el Tribunal de Primera Instancia.⁵⁶ Pero, si de un examen de la prueba se desprende que el

⁵¹ Véase, Regla 42.2 de las de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 42.2; *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750, 771 (2013); *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods PR*, 175 DPR 799, 817 (2009).

⁵² *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, *supra*, a la pág. 753.

⁵³ *Pueblo v. Cabán Torres*, 117 DPR 645, 648 (1986).

⁵⁴ *Rivera Menéndez v. Action Services*, 185 DPR 431, 448-449 (2012); *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, 177 DPR 345, 356 (2009).

⁵⁵ *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods PR*, 175 DPR 799, 817 (2009); *Trinidad v. Chade*, 153 DPR 280, 291 (2001); *Ramos Acosta v. Caparra Dairy Inc.*, 113 DPR 357, 365 (1982).

⁵⁶ Regla 42.2 de las de Procedimiento Civil, *supra*; *Rivera Menéndez v. Action Services*, *supra*, pág. 448-449; *Monllor Arzola v. Sociedad de Gananciales*, 138 DPR 600, 610 (1995).

juzgador descartó injustificadamente elementos probatorios importantes o fundó su criterio en testimonios improbables o imposibles, se justifica nuestra intervención.⁵⁷ Ello, sin obviar la norma que establece que un tribunal apelativo no puede dejar sin efecto una sentencia cuyas conclusiones encuentran apoyo en la prueba desfilada.⁵⁸

-C-

En todo caso de naturaleza laboral que se conceda la reclamación de un empleado en contra de su patrono, este último queda obligado al pago de honorarios de abogado.⁵⁹ En el caso de la Ley Núm. 80, esta le exige al patrono en su artículo 11, inciso (b), el depósito de una cantidad concerniente a honorarios de abogado para aquellos casos en que el tribunal determine que el despido se efectuó sin justa causa. Específicamente, dispone lo siguiente:

(b) En todo pleito fundado en las secs. 185a a 185m de este título, el tribunal celebrará una conferencia con anterioridad al juicio no más tarde de veinte (20) días después de contestada la demanda. Terminada dicha conferencia, si en su criterio hubiere razones suficientes, más allá de las circunstancias de existir alegaciones conflictivas para creer que su despido fue sin justa causa, dictará una orden para que en término improrrogable de diez (10) días, **el patrono demandado deposite en la secretaría del tribunal una suma equivalente a la compensación total a la cual tendría derecho el empleado, y además, una cantidad para honorarios de abogado que nunca será menor del [quince (15)]⁶⁰ por ciento del total de la compensación** o cien dólares, la que fuere mayor. 29 LPRA sec. 185k. [Énfasis nuestro]

⁵⁷ *C. Brewer PR, Inc. v. Rodríguez*, 100 DPR 826, 830 (1972).

⁵⁸ *Sánchez Rodríguez v. López Jiménez*, 116 DPR 172, 181 (1985).

⁵⁹ Ley Núm. 402 de 12 de mayo de 1950, 32 LPRA sec. 3115; Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRA sec. 3132; *Hernández Maldonado v. Taco Maker*, 181 DPR 281, 294-295 (2011), que cita a *Ortiz y otros v. Mun. de Lajas*, 153 DPR 744 (2001).

⁶⁰ La versión anterior de este inciso (b) en la segunda oración establecía "... y además, una cantidad para honorarios de abogado que nunca será menor del quince (15) por ciento del total de la compensación o cien (100) dólares, lo que fuere mayor." Se añade la cantidad de "quince (15)" ya que la nueva versión la dejó fuera por error y en la exposición de motivos no se establece que esa fuera la intención de la ley. Por lo tanto, y según dispuso el Tribunal Supremo de Puerto Rico en *Hernández Maldonado v. The Taco Maker*, 181 DPR 281, 296 (2001) "el inciso (b) del Art. 11 de la Ley Núm. 80, supra, se debe leer con el quince por ciento (15%) añadido. Esto hasta que la Asamblea Legislativa disponga otra cosa."

Procedemos a analizar los hechos del presente caso a la luz del derecho expuesto.

-III-

Son cuatro (4) los errores que expone Clarks en su recurso de apelación. En el primero de estos, alega que el tribunal no consideró la totalidad de la prueba que le fue presentada. Mientras, en su segundo señalamiento de error cuestiona que el referido foro haya reconocido la firma de los empleados a sus hojas de asistencia editadas como aceptación a los ajustes realizados. Como tercer error, aduce que el tribunal incidió al descartar los testimonios incontrovertidos de Rafael Burgos Soto e Isaí Rodríguez Díaz. En su último señalamiento de error, difiere del tribunal en que el despido del querellante no estuvo justificado.

En esencia, Clarks cuestiona la suficiencia de la prueba y la credibilidad que el juzgador de los hechos le confirió a la prueba que estuvo ante su consideración. Por tratarse de señalamientos estrechamente relacionados entre sí, los discutiremos en conjunto. Así pues, nos corresponde evaluar si actuó razonablemente el tribunal al resolver que en este caso no se demostró la ocurrencia de un despido justificado.

Sobre el recurso de apelación presentado por Medina Méndez, nos corresponde dirimir si el tribunal debió imponer el pago de honorarios de abogado a la parte que resultó desfavorecida.

Luego de evaluar los planteamientos de las partes, en consideración de la totalidad del expediente y la doctrina prevaleciente, resolvemos que le asiste la razón al querellante.

-A-

La Ley Núm. 80, *supra*, no favorece el despido como sanción a una primera falta, y aunque dicha regla no es absoluta, resolvemos que en este caso el patrono no logró demostrar la ocurrencia de alguna situación de peso que ameritara el despido de Medina Méndez como primera opción. Es un hecho incontrovertido que Medina Méndez laboró para Clarks por casi quince (15) años, y que como parte de sus funciones como Gerente de Tienda estaba facultado para editar las entradas de nómina de aquellos empleados bajo su supervisión y autorizar las horas que trabajaron. Ello, de manera que el empleado fuera compensado por las horas que en efecto trabajó. La controversia surge por la manera en que Medina Méndez realizaba ajustes a las horas trabajadas por sus empleados. Su despido se debió a un presunto abuso de dicha facultad. En específico, se le imputó editar las horas ponchadas por sus empleados con miras a que no se les reconociera el tiempo extra trabajado. El tribunal determinó que ello no se probó.

Las partes presentaron durante el juicio amplia prueba testifical y documental. Clarks fue quien único presentó testigos, siendo uno de estos el querellante, como testigo hostil. Luego de escucharlos, el tribunal le confirió entera credibilidad al querellante, pero descartó los demás testimonios basado en el comportamiento que estos reflejaron mientras testificaban ("*demeanor*"). El querellante reconoció que editaba las horas de manera que reflejaran la realidad trabajada. Básicamente explicó que existían varias razones para editarlas, y mencionó como las más comunes aquellas ocasiones en las que al empleado se

le olvidaba ponchar. Detalló que cuando ello ocurría, especialmente cuando se omitía el ponche de salida, se registraban horas no trabajadas que requerían ajustes. Dicho proceder no justificaba su despido.

Tal testimonio también reveló que los ajustes no se realizaban sin antes reunirse con el empleado para que explicara la situación y poder llegar a un acuerdo. Una vez se realizaban los ajustes, entonces el empleado firmaba las hojas editadas avalando de esta forma la información que allí se hacía constar. Clarks alega que el tribunal debió percatarse que los récords de nómina provistos reflejaban cambios donde se eliminaba el tiempo que algunos empleados trabajaron en exceso. Tales récords de por sí solos no denotan irregularidad alguna. La prueba que le mereció credibilidad al juzgador de los hechos estableció que existían varias razones para realizar los cambios y que los mismos aparecían ratificados por los propios empleados a los que se les realizaron. Los récords de nómina solo revelan que se realizaron unos cambios que el querellante estaba facultado a hacer como Gerente de Tienda. De la prueba recibida y creída por el tribunal no se desprende otra cosa.

La compañía contemplaba el trabajo de horas extras en sus empleados a manera de excepción. Ello requería la aprobación de la gerencia, que en el caso de la tienda en cuestión, era el señor Medina Méndez (*"Overtime work must always be approved before it is performed"*) (*"Field Management must approve all overtime hours Schedule in advance."*).⁶¹ Uno de los

⁶¹ *Manual de Operaciones de Clarks*, Ap. de la Apelación de Clarks, págs. 178-179.

testimonios descartados fue el del empleado Víctor De Jesús, pues mientras por un lado reclamó que en una ocasión no se le pagó el tiempo extra trabajado, admitió que ese día desobedeció las órdenes del querellante para que ponchara y culminara sus funciones antes de que se excediera de su jornada laboral. Este ponchó pero continuó trabajando. En otras palabras, trabajó horas adicionales sin registrarlas y desobedeciendo las instrucciones del gerente de la tienda.

Clarks cuestiona que el tribunal también haya descartado los testimonios de Rafael Burgos e Isaí Rodríguez Díaz. Como dijimos, aparte del testimonio del querellante, los demás no le merecieron credibilidad al juzgador de los hechos. Ello, amparado en su mejor criterio y en el comportamiento que los testigos exhibieron. Sabido es que la credibilidad que merece un testigo no está determinada exclusivamente por el contenido de la declaración, sino que también es fruto de la manera en que se comporta al declarar. Los ademanes, los gestos, las pausas, el tono de voz, los silencios, entre otras cosas, no pueden apreciarse en toda su magnitud desde el foro apelativo. Es por ello que la apreciación que hace el foro primario merece nuestra deferencia, toda vez que fue quien evaluó directamente el comportamiento de los testigos y sus reacciones al declarar. En el presente caso no se nos ha demostrado que en tal evaluación haya mediado pasión, prejuicio, parcialidad por parte del juzgador de los hechos ni alguna otra de las razones reconocidas en nuestro ordenamiento jurídico que ameriten nuestra

intervención con su criterio. Como corolario, nos abstendremos de hacerlo.

El despido como sanción disciplinaria ante una primera ofensa no está favorecido dentro de las disposiciones de la Ley Núm. 80, *supra*. No obstante, cuando se demuestra la ocurrencia de una falta de tal severidad que haga precisa la destitución del empleado para proteger la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran o inclusive de terceros que la visitan, podría justificarse el despido inmediato. Le correspondía a Clarks como patrono demostrarlo, y en este caso no lo hizo. Tampoco demostró el cumplimiento con sus propios procesos y reglamentos. El Manual de Operaciones de la compañía establece el proceso disciplinario a seguir ante aquellas faltas cometidas por sus empleados. En síntesis, establece un proceso de consejería ("*counseling*") en el que primero se discute el problema entre el empleado y un superior y se dispone el curso a seguir para poder lograr una acuerdo beneficioso para ambas partes; de ello fallar, se procede con una primera advertencia escrita; luego una última advertencia escrita; y finalmente el despido del empleado.⁶² Se contempla el despido solo cuando cualquier otra medida disciplinaria ha fallado o la ofensa es tan grave que justifique dicho proceder ("*Termination takes place only when all other means have failed or the offense is so serious termination is warranted.*").⁶³

⁶² *Íd* en las págs. 163-168.

⁶³ *Íd* en la pág. 308.

En la situación que nos ocupa no se demostró la ocurrencia de una falta de tal gravedad que ameritara el despido inmediato del querellante y tampoco se cumplió con el proceso recién descrito. De hecho, la Directora de Recursos Humanos de la compañía reconoció en su testimonio que ni siquiera entrevistó al querellante o a los empleados presuntamente afectados previo al despido.

Cabe destacar que Clark no presentó prueba de advertencias, escritas o verbales, al querellado sobre la forma a que este editaba los ponches. La querellada admite en su recurso que el querellante no tiene historial de disciplina progresiva.⁶⁴ Tampoco demostró el tipo de entrenamiento brindado al querellante para guiarlo en su función gerencial de aprobar horas extras y editar ponches cuando fuera necesario. Lo anterior debilita lo argumentado por Clark y su postura en este caso sobre la aplicación de la Ley Núm. 80, *supra*.

Toda vez que el querellante fue despedido de manera inmediata ante una alegada primera ofensa en casi quince (15) años de labor en la empresa y que no se demostró que se tratase de alguna de tal gravedad que ameritara dicha sanción, resolvemos que dicho proceder fue irrazonable y, por ende, injustificado bajo el palio de la Ley Núm. 80, *supra*. No se cometieron los errores alegados por Clarks.

-B-

Medina Méndez plantea en su recurso de apelación que el tribunal incidió al no ordenar a Clarks el pago de honorarios de abogado que le correspondía como parte

⁶⁴Véase: pág. 9 del Recurso de apelación.

perdidos en un pleito de naturaleza laboral. Clarks, por su parte, respondió que en la eventualidad que este Tribunal de Apelaciones decida confirmar la Sentencia apelada, no tendría reparos en satisfacer honorarios de abogado correspondientes al 15% de la mesada impuesta. No obstante, expresa tener objeción al pago de un por ciento mayor porque entiende que el caso no lo amerita.

En vista de que nos disponemos a confirmar el dictamen apelado, y conforme la norma prevaleciente en nuestro ordenamiento jurídico que reconoce la imposición de honorarios de abogado al patrono cuando se concede la reclamación a favor del empleado, se dispone la procedencia de los mismos al 15% que dispone la Ley Núm. 80, *supra*. Erró el tribunal al omitir en su dictamen la imposición de los honorarios reclamados.

-IV-

Por los fundamentos expuestos, **SE MODIFICA** la Sentencia apelada a los fines de imponerle al patrono el pago de honorarios de abogado equivalente al quince por ciento (15%) de la Sentencia aquí confirmada. Así modificada, **SE CONFIRMA**.

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

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