

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN Y CAGUAS
PANEL IV

CARLOS A. IRIZARRY LÓPEZ

Apelante

v.

ASTRAZENECA (IPR)

Apelada

KLAN201700489

APELACIÓN
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala
Superior de
San Juan

Civil Núm.:
K PE2015-2893

Sobre:
Despido injustificado
al amparo de la Ley 80
del 30 de mayo de
1979 (Procedimiento
sumario al amparo de
la Ley 2 de 17 de
octubre de 1961).

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Jiménez Velázquez, la Jueza Cintrón Cintrón, la Jueza Rivera Marchand.

Jiménez Velázquez, jueza ponente.

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 15 de junio de 2017.

El apelante, señor Carlos A. Irizarry López, solicita que revoquemos aquella parte de la *Sentencia* emitida y notificada el 27 de marzo de 2017, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan, que declaró *No Ha Lugar* la causa de acción instada por violación a la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, según enmendada, *Ley de Acción por Represalias del Patrono*, 29 LPRA sec. 194 *et seq.*

Tras evaluar las posiciones de ambas partes, los documentos anejados a las mismas y el derecho aplicable, se confirma la *Sentencia* apelada.

I

El 26 de agosto de 2015, el señor Carlos A. Irizarry López (Irizarry) instó una querrela sobre despido injustificado contra Astrazeneca (IPR Pharmaceuticals, Inc.) (IPR), al amparo de la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, *Ley de indemnización por despido*

sin justa causa, 29 LPRA sec. 185a *et seq.* (Ley Núm. 80); y el procedimiento sumario establecido en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRA sec. 3118 *et seq.* En síntesis, indicó que trabajó en la referida corporación desde el 23 de marzo de 2015, hasta el día en que fue despedido, el 13 de julio de 2015. Para ese momento, según adujo, se desempeñaba como facilitador en el área de servicio al cliente y devengaba la suma de \$87,000.00 anual, como salario más alto. En la querrella, el señor Irizarry alegó que durante el tiempo que trabajó para IPR, nunca se le impuso una medida disciplinaria. Por ello, planteó que su despido fue sin justa causa y que, conforme la Ley Núm. 80, le correspondía a la corporación pagarle la suma de \$14,500.00 por concepto de mesada, más los gastos de honorarios de abogado.

El 6 de junio de 2016, el señor Irizarry presentó una querrella enmendada a los fines de añadir una causa de acción por violación a la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, según enmendada, *Ley de Acción por Represalias del Patrono*, 29 LPRA sec. 194 *et seq.* (Ley Núm. 115). En ella, básicamente manifestó que el despido fue un castigo o sanción disciplinaria de su patrono, por este haber notificado a la gerencia de IPR una serie de eventos relacionados con los empleados que supervisaba, con el propósito de que se tomara la acción correctiva correspondiente.

Contestada la querrella y concluido el descubrimiento de prueba, que incluyó la toma de una deposición al señor Irizarry, el juicio en su fondo comenzó el 19 de diciembre de 2016, y concluyó al día siguiente, 20 de diciembre de 2016. Finalizado el desfile de prueba, el Tribunal de Primera Instancia dictó la *Sentencia* apelada. En esta, declaró *Ha Lugar* la causa de acción por despido injustificado y *No Ha Lugar* la causa de acción por represalias.

En cuanto a la causa de acción por despido injustificado, el foro primario concluyó que el patrono no derrotó la presunción de

despido injustificado mediante preponderancia de la prueba. En ese sentido, resaltó que, aunque alegó que el despido obedeció a problemas de ejecutoria y de conducta del señor Irizarry, IPR no colocó al tribunal en condiciones de evaluar las circunstancias que dieron base a las faltas imputadas. En relación con ello, resaltó que la prueba testifical presentada por IPR para rebatir la presunción de despido injustificado consistió mayormente de testimonios contradictorios, a los que no les confirió credibilidad, dado que no encontraban respaldo en la prueba documental. Por otra parte, puntualizó que el empleado aprobó el periodo probatorio y durante el término de su empleo no fue objeto de un proceso de disciplina progresiva.

Así, el foro de instancia expresamente coligió que la prueba creída por el tribunal demostró que el despido del señor Irizarry estuvo motivado por la queja que presentó el señor Carlos Rodríguez a raíz de la pesquisa de su supervisor sobre sus ausencias. Por tanto, concluyó que IPR no logró demostrar que el señor Irizarry hubiera incurrido en faltas que atentaran contra el buen funcionamiento de la empresa. En consecuencia, procedió a imponerle a IPR un pago de \$14,500.00 por concepto de mesada, al amparo de la Ley Núm. 80, más la suma de \$3,000.00 en honorarios de abogado.

Ahora bien, en cuanto al reclamo por represalias, el foro primario concluyó que no se configuró la causa de acción, puesto que el señor Irizarry incumplió con la carga procesal requerida en la Ley Núm. 115. De tal forma, explicó que, si bien quedó demostrado que no hubo una causa justificada para el despido, el querellante falló en demostrar que la acción disciplinaria adversa obedeciera a la realización de alguna acción protegida por el estatuto. A tales efectos, el tribunal sentenciador coligió que la totalidad de la prueba, recibida y creída por el juzgador de los hechos, no fue suficiente para

demostrar que IPR hubiera despedido al señor Irizarry a raíz de las quejas que este presentó a la gerencia para que le asignaran recursos adicionales en sustitución de los empleados ausentes por enfermedad. Por el contrario, el foro primario apuntó que la prueba había demostrado que el despido del señor Irizarry estuvo motivado por la queja del supervisado Carlos Rodríguez. Entonces, el tribunal enfatizó que fueron tales influencias las que generaron la investigación interna de la empresa que culminó en el despido del señor Irizarry, y no el ánimo del patrono de sancionarlo por este solicitar recursos adicionales para realizar el trabajo.

Inconforme con la parte de la *Sentencia* que declaró sin lugar la acción por represalias, el señor Irizarry instó el presente recurso de apelación y apuntó el siguiente error:

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al concluir que a base de las determinaciones de hechos y la prueba creída por el foro no se configuró una violación a la ley de represalias por parte del patrono demandado.

En esencia, argumentó que el foro primario reconoció en la *Sentencia* que el despido estuvo influenciado por la molestia del supervisado a quien el señor Irizarry indagó sus ausencias. Por ello, señaló que la gerencia se dejó influenciar por el resentimiento de un empleado supervisado por el apelante y lo despidió. El señor Irizarry razonó que ello constituyó un acto de represalias.

En oposición, la recurrida IPR manifestó que no podía imputársele al patrono el ánimo de resentimiento del supervisado Carlos Rodríguez en contra del señor Irizarry. Por ello, dedujo que el foro primario no erró en su determinación de inexistencia de una causa de acción por represalias.

Con el beneficio de las comparencias de las partes litigantes, procedemos a exponer el derecho aplicable a la presente controversia.

II

A

La Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, según enmendada, *Ley de Acción por Represalias del Patrono*, 29 LPRA sec. 194 *et seq.* (Ley Núm. 115), tiene como política pública “la protección de los empleos de los trabajadores, tanto de las instrumentalidades del Estado Libre Asociado como del sector privado, cuando comparecen ante la Legislatura o alguna de sus comisiones, y ante foros administrativos o judiciales para colaborar con dichos foros”. Exposición de Motivos de la Ley Núm. 115, *supra*; *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 392 (2011).

Así, el Artículo 2, inciso (a), de la Ley Núm. 115, dispone lo siguiente:

[n]ingún patrono podrá despedir, amenazar o discriminar contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, **así como el testimonio, expresión o información que ofrezca o intente ofrecer, en los procedimientos internos establecidos en la empresa, o ante cualquier empleado o representante en una posición de autoridad**, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley.

29 LPRA sec. 194a(a). (Énfasis nuestro).

Si un patrono incurre en la conducta prohibida por el articulado anterior, el empleado podrá instar una acción civil en contra del patrono dentro de los tres (3) años de la fecha cuando ocurrió la violación. 29 LPRA sec. 194a(b). El remedio de indemnización que la ley provee incluye los daños reales sufridos por el empleado, las angustias mentales, la restitución en el empleo, los salarios dejados de devengar, beneficios y el cobro de honorarios de abogado. *Cordero Jiménez v. UPR*, 188 DPR 129, 136-137 (2013); *Feliciano Martes v. Sheraton*, *supra*, pág. 393.

Además, la Ley Núm. 115, *supra*, prescribe el proceso probatorio que aplicará en la dilucidación de la controversia. De tal forma, al presentar una causa de acción al amparo de la *Ley de Acción por Represalias del Patrono*, el empleado tiene dos vías probatorias: la directa y la indirecta. En la directa, el demandante deberá probar su caso a través de evidencia directa o circunstancial, con la que demuestre un nexo causal entre la conducta del demandado y el daño sufrido. *Rivera Menéndez v. Action Services*, 185 DPR 431, 445 (2012).

En la indirecta, el empleado deberá establecer un caso *prima facie* de represalias mediante evidencia que demuestre que: (1) participó en una acción protegida por la ley, y (2) que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su contra por su patrono (nexo causal). Una vez el empleado establezca lo anterior, el patrono deberá alegar y fundamentar una razón legítima y no discriminatoria para el despido. De alegar y fundamentar el patrono dicha razón, el empleado deberá demostrar que la razón alegada por el patrono era un mero pretexto para el despido. 29 LPRA sec. 194a(c); *Rivera Menéndez v. Action Services*, *supra*.

En cuanto al segundo criterio para el establecimiento de un caso *prima facie* (que el empleado haya sido despedido, amenazado o discriminado en el empleo después de su incursión en la actividad protegida), el Tribunal Supremo ha resuelto que “basta que el empleado compruebe que la acción adversa que experimentó ocurrió al poco tiempo de haber incurrido en la alegada actividad protegida”. *Feliciano Martes v. Sheraton*, *supra*, págs. 399-400. No obstante, el tribunal reconoció que:

[N]o todo caso se configura dentro de un espacio temporal que pueda catalogarse como de *poco tiempo*. **Ante tales circunstancias, la proximidad temporal, como inferencia de causalidad, resulta insuficiente, por lo que se requiere entonces que el empleado constate elementos**

adicionales que comprueben la existencia de un nexo causal entre la actividad protegida y la acción disciplinaria adversa. Así, el trabajador deberá presentar evidencia que establezca: (1) que fue tratado de forma distinta a otros empleados; (2) que existió un patrón de conducta antagónica en su contra; (3) que las razones articuladas por el patrono para fundamentar su acción adversa están plagadas de incongruencias, o (4) cualquier otra evidencia que obre en el expediente para establecer el elemento de nexo causal. Lo anterior implica, necesariamente, un acercamiento caso a caso.

Id., pág. 400. (Bastardillas en el original, énfasis nuestro).

B

Sabido es que los tribunales apelativos no debemos intervenir con la apreciación de la prueba, la adjudicación de credibilidad o las determinaciones de hechos de los tribunales de primera instancia. *E.L.A. v. S.L.G. Negrón-Rodríguez*, 184 DPR 464, 486 (2012); *Serrano Muñoz v. Auxilio Mutuo*, 171 DPR 717, 741 (2007). Esta deferencia hacia el foro primario responde al hecho de que el juez sentenciador es el que tiene la oportunidad de recibir y apreciar toda la prueba oral presentada, de escuchar la declaración de los testigos y evaluar su *demeanor* y confiabilidad. *Suárez Cáceres v. Com. Estatal Elecciones*, 176 DPR 31, 67 (2009); *López v. Dr. Cañizares*, 163 DPR 119, 135 (2004).

Ahora bien, la doctrina de deferencia judicial no es de carácter absoluto, pues debe ceder ante las posibles injusticias que puedan acarrear unas determinaciones de hechos que no estén sustentadas por la prueba desfilada ante el foro primario. Así, como foro apelativo, podemos intervenir con la apreciación de la prueba oral que haga el Tribunal de Primera Instancia, cuando el foro primario actúe con pasión, prejuicio, parcialidad, o incurra en un error manifiesto al aquilatarla. *González Hernández v. González Hernández*, 181 DPR 746, 776-777 (2011); *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 916 (2011); *Meléndez v. Caribbean Int'l. News*, 151 DPR 649, 664 (2000).

Además, se podrá intervenir cuando la apreciación de la prueba no represente el balance más racional, justiciero y jurídico de la totalidad de la prueba y cuando la apreciación de la misma se distancia “de la realidad fáctica o ésta [es] inherentemente imposible o increíble”. *González Hernández v. González Hernández*, supra, pág. 777; *Pueblo v. Santiago et al.*, 176 DPR 133, 148 (2009). Se exceptúan de la regla de deferencia las determinaciones de hechos que se apoyan exclusivamente en prueba documental o pericial, ya que los tribunales apelativos están en idéntica posición que el tribunal inferior al examinar ese tipo de prueba. *González Hernández v. González Hernández*, supra.

A base del marco jurídico anteriormente expuesto, procedemos a resolver.

III

En la querella enmendada, el apelante alega que IPR aplicó la sanción del despido como un acto de represalias, por este haber indagado las razones del ausentismo de su supervisado y solicitado la asignación de recursos adicionales para la realización de las tareas. Sin embargo, lo cierto es que la prueba creída por el tribunal de instancia demostró que fue la queja del supervisado, y no la información suministrada por el señor Irizarry, lo que indujo la investigación interna y culminó en el eventual despido.

De los hechos que estimó probados el foro primario, se desprende que dentro de las funciones del señor Irizarry, se encontraba la de supervisar al personal de dos almacenes, entre cuyos empleados se encontraba el señor Carlos Rodríguez. En cierto momento, el señor Irizarry acudió a la Oficina de Recursos Humanos de la empresa a indagar las razones del ausentismo del señor Carlos Rodríguez y solicitó que en la eventualidad de que se prolongaran las ausencias, se le asignara personal de replazo dado el impacto que dicha situación tenía sobre su trabajo. También, el señor

Irizarry acudió al dispensario de la compañía a solicitar información relacionada con la salud de su supervisado.

Ahora bien, surge además que el señor Carlos Rodríguez se molestó cuando advino en conocimiento de los actos de su supervisor y presentó una queja escrita ante la empresa, en la que le imputó al señor Irizarry abandono de su área de trabajo, atribuirse trabajo no realizado por él y referirse a las mujeres de manera inapropiada. Según las determinaciones de hechos de la *Sentencia*, la prueba estableció que esta queja escrita fue la que sirvió de base para que la empresa iniciara una investigación en cuanto a la conducta del señor Irizarry y tomara la decisión de despedirlo; no así la solicitud de recursos adicionales por parte del señor Irizarry.

En el expediente no existe prueba que establezca el nexo causal entre la presunta actividad protegida (solicitar la asignación de recursos adicionales para la ejecución de las tareas) y las causas que motivaron el despido del señor Irizarry. La prueba creída por el tribunal de instancia comprobó una razón distinta en la cual el patrono basó su determinación y el apelante no refutó con prueba adecuada la misma.

En su recurso, el señor Irizarry no esbozó razones meritorias para poder concluir que el foro de instancia erró al determinar, luego de emitir determinaciones de hechos extensas al respecto, que no se configuró una causa de acción por represalias en el empleo. Su argumento constituye más bien una teoría de lo que, a su juicio, constituyó una acción de represalias del patrono, sin aportar prueba alguna que contradijera las determinaciones del foro de instancia. De hecho, hay que señalar que el señor Irizarry no presentó una transcripción de la prueba oral, ni una exposición narrativa estipulada, de conformidad con las Reglas 19, 20, 76 y 76.1 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B R. 19,

20, 76 y 76.1. Así pues, debemos concluir forzosamente que el apelante falló en ponernos en posición de evaluar la prueba oral desfilada.

A la luz de lo anterior, y tras considerar el expediente ante nuestra consideración, no encontramos razones que ameriten revocar las determinaciones de hechos y las adjudicaciones de credibilidad efectuadas por el foro primario. Por tanto, concluimos que la determinación impugnada representa el balance más racional y justiciero de la totalidad de la prueba que desfiló en el juicio en su fondo. También surge que el foro primario aquilató los testimonios presentados en el juicio en su fondo, y emitió sus determinaciones de hechos a tenor con su apreciación de la prueba y resolvió según el derecho aplicable a los hechos en el presente caso.

En resumen, el apelante no ha demostrado la presencia de error manifiesto, pasión prejuicio o parcialidad en la decisión impugnada. En vista de la deferencia que le debemos a las determinaciones de hechos de los foros primarios, no podemos menospreciar la adjudicación de credibilidad que el tribunal de instancia realizó en este caso. Así, colegimos que actuó correctamente el foro primario al concluir que en el presente caso no se configuró una acción por represalias amparada en la Ley Núm. 115, *supra*. Por tanto, concluimos que no se cometió el error imputado.

IV

Por los fundamentos que anteceden, se confirma la *Sentencia* apelada.

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