

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
**TRIBUNAL DE APELACIONES**  
**REGIÓN JUDICIAL DE BAYAMÓN Y CAROLINA**  
**PANEL VI**

Secretario del Trabajo y Recursos Humanos en representación y para beneficio de Aida De Jesús Valdés

Apelada

vs.

Sears Roebuck de Puerto Rico

Apelante

KLAN201700687

**APELACIÓN**

procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Carolina

Sobre:  
Despido Injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961

Civil Núm.:  
F PE2015-0492

Panel integrado por su presidente, el Juez Piñero González<sup>1</sup>, el Juez Rivera Colón, la Jueza Surén Fuentes y la Jueza Cortés González.

Rivera Colón, Juez Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de agosto de 2017.

Comparece Sears Roebuck de Puerto Rico, Inc. (Sears) y solicita que revisemos la Sentencia Parcial dictada el 28 de abril de 2017 y notificada el 2 de mayo de 2017 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Carolina (TPI). En el referido dictamen el TPI declaró Con Lugar la querrela presentada por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos en representación y para beneficio de la señora Aida De Jesús Valdés (Sra. De Jesús Valdés) al amparo de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, 32 LPRA secs. 3118-3132 (Ley Núm. 2).

Examinadas las comparecencias de las partes, la Transcripción de la Prueba Oral estipulada, los autos originales, así como el derecho aplicable, procedemos con la disposición del

---

<sup>1</sup> El Juez Piñero González no interviene, véase Orden Adm. Núm. TA-2017-158.

presente caso mediante los fundamentos que exponremos a continuación.

**-I-**

El 29 de octubre de 2015, el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, en representación y para beneficio de la Sra. De Jesús Valdés, incoó una Querrela al amparo del procedimiento sumario que provee la Ley Núm. 2, *supra*, en contra de Sears. Alegó que el 2 de enero de 2015, la apelada fue despedida sin justa causa de su empleo. Reclamó la indemnización que provee la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 LPRA secs. 185a-185m.

El 30 de noviembre de 2015, Sears presentó la contestación de la Querrela. Sostuvo que la Sra. De Jesús Valdés, en abierta violación a la política de la compañía, retuvo cupones de recompensa de los clientes que debían ser entregados a los mismos una vez finalizada la transacción. Indicó que ello privó a los clientes del beneficio de los mismos y le conllevaron el lucro de obtener mayores comisiones, lo que constituyó un acto de deshonestidad. Así, manifestó que el despido de la querellante fue justificado por ésta haber incurrido en conducta en violación a las políticas y procedimientos de la compañía sobre los cuales tenía conocimiento y fue realizado en aras de obtener un lucro y beneficio personal.

Luego de varios trámites procesales, el 6 de marzo de 2017, se celebró la vista en sus méritos. Por la parte querellada testificaron la señora Elizabeth Pérez Candelaria (Sra. Pérez Candelaria), señora Eva Sepúlveda Vega (Sra. Sepúlveda Vega) y el señor Elvin Rivera Ríos (Sr. Rivera Ríos). La querellante declaró a su favor.

Las partes estipularon los siguientes hechos:

1. La querellante trabajó para Sears desde el 8 de octubre de 1997 al 24 de abril de 2006, cuando presentó su renuncia voluntaria a la Compañía.

2. El 17 de noviembre de 2007, fue contratada por Sears para trabajar como empleada temporera hasta el 31 de diciembre de 2007.

3. El 2 de enero de 2008, la querellante comenzó a laborar como empleada a tiempo parcial de Sears y laboró luego como empleada regular hasta el 2 de enero de 2015, fecha en que fue despedida.

4. Al momento del despido la querellante era Supervisora de Mostrador de Cosméticos de la tienda Plaza las Américas.

Tras la celebración del juicio en su fondo donde se desfiló prueba testifical, así como quedó admitida prueba documental, el TPI emitió las siguientes determinaciones de hechos:

1. Para la fecha del despido (2 de enero de 2015), la señora Aida De Jesús Valdés se desempeñaba como Supervisora de Counter de Cosmético en la tienda de Plaza las Américas.

2. Previo a su despido, la señora Aida De Jesús Valdés fue amonestada en el año 2007 por no registrar su hora de entrada y salida del periodo de tomar alimentos; en el año 2008 por no registrar su hora de entrada o salida del periodo de tomar alimentos; en el año 2010 fue amonestada, porque en el año 2009 tuvo 12 ausencias y 66 tardanzas; en el año 2010 [por] trabajar más de 5 horas consecutivas y en el año 2014 por trabajar “over time” sin autorización.

3. La prueba creída por el Tribunal estableció, que la parte querellada recibió durante el mes de noviembre del 2014, una información confidencial de un recurso externo que alegó que la señora De Jesús Valdés utilizaba cupones de un cliente en otro cliente, para su beneficio personal.

4. Durante el testimonio en sala de la señora Elizabeth Pérez Candelaria, esta hizo referencia al programa Shop You Way Reward. Sobre el funcionamiento [de] dicho programa, la señora Pérez Candelaria declaró que dicho programa es una estrategia de venta y mercadeo.

5. La señora Elizabeth Pérez Candelaria declaró que el programa va dirigido a los socios o clientes, que los clientes se registran y cuando realizan la compra reciben como recompensa puntos por cada dólar gastado. Según la señora Pérez Candelaria dicho cupón de recompensa, se debía entregar al cliente.

6. Según las señoras Pérez Candelaria y Eva Sepúlveda, la querellante recibió adiestramiento en el programa de Shop You Way Reward y otros programas,

*sin embargo, ninguna de las testigos explicó en qué consistían dichos adiestramientos.*

*7. Ni la señora Elizabeth Pérez Candelaria ni la señora Eva Sepúlveda observaron a la querellante utilizar los cupones del Programa Shop You Way Reward, para su beneficio. Como cuestión de hechos, la información relacionada a la investigación realizada, la obtuvieron de una confidencia anónima de un recurso externo de la empresa, que no compareció a juicio a testifica[r] y no pudo ser interrogada sobre la veracidad de la información brindada.*

*8. Según la prueba apreciada y creída por este Tribunal, dicho recurso externo no es supervisada por la señora Elizabeth Pérez Candelaria ni por la querellante.*

*9. Finalmente, el patrono sentó a declarar al señor Elvin Rivero Rio, quien declaró que al momento de su investigación fungía como Gerente de Prevención de Perdidas (Asset Protection Manager) de la tienda Sears Plaza las Américas.*

*10. El señor Elvin Rivero Rio declaró que tiene experiencia como oficial de la Policía de Puerto Rico y militar. Como tal, Rivero Rio realizó una investigación a base de la información que la señora Elizabeth Pérez Candelaria le brindó. Dicha investigación estaba centrada en la querellante. Rivero Rio señala que como parte de la investigación observó un video que mostraba el área de trabajo de la querellante. En dicho video observó varias transacciones y cinco cupones. El testigo no indica el día y hora y año de la alegada toma del video. Tampoco informa qu[é] cupón observó. Dicho video no tiene audio y tampoco [fue] presentado en evidencia.*

*11. Con dicha información, el señor Elvin Rivero Rio cita a la querellante Aida De Jesús Valdés para entrevistarla. En dicha entrevista, Rivero Rio sostiene que le dio una oportunidad a De Jesús Valdés para que diera su versión de los hechos. Sin embargo, Rivera Rio no le dijo a De Jesús Valdés la razón de la entrevista o reunión, ni le mostró el alegado video ni mucho menos informó a la querellante sobre las alegaciones en su contra.*

*12. Según la prueba apreciada y creída por este Tribunal, la querellante fue suspendida y luego despedida.*

*13. En relación a la reunión que la querellante sostuvo con el señor Rivero Rio, fue convincente el testimonio de la Sra. De Jesús Valdés y le mereció entera credibilidad al Tribunal, cuando ella indica que [en] la referida reunión el señor Rivero Rio comenzó indicando que conocía a su familia, que tenía videos, que muchas personas sabían de ella, que tenía un expediente y que tenía que hablar lo que sabía. El señor Rivero Rio y/o los representantes de la empresa nunca le explicaron a la querellante el propósito de la reunión.*

14. *En vista que la querellante desconocía el propósito de la reunión y que se sintió asustada y amenazada por el señor Rivero Rio por la forma en que fue interrogada, se vio impedida de refutar las imputaciones levantadas en su contra.*

15. *Durante el juicio la querellante De Jesús Valdés tuvo la oportunidad de enterarse la razón del despido y explicó su posición. Según el testimonio de la señora De Jesús Valdés, a quien el Tribunal le da entera credibilidad, expresó que hay una confusión con el asunto del programa Shop You Way Reward (SYWR) y los cupones de descuentos. El programa (SYWR), está diseñado y funciona para que el cliente reciba un punto por cada dólar que consume. Esos puntos van a la tarjeta del cliente, que tiene su pin number, y ahí redimen sus recompensas. Hay otros cupones, que son de descuentos, que no tienen relación con el programa de Shop You Way Reward.*

16. *La prueba apreciada y creída estableció, que para que la querellante pudiera utilizar el programa de Shop You Way Reward o darle una recompensa a un cliente que no realizó la compra, como se le imputa, ella tendría que haber sabido el pin number o poseer la tarjeta de otro cliente; y no hay evidencia admisible en auto[s], estableciendo que la querellante incurrió en dicha conducta.*

17. *En cuanto a los cupones de descuentos que es distinto al programa de Shop You Way Reward, no hay ninguna imputación a la querellante sobre mal uso. Sin embargo, esta declaró que dichos cupones salen de la máquina con un código de barra, se escanea y los mismos contienen unos requisitos para usarla, que si no se cumplen con dichos requisitos, la máquina no la acepta. O sea que si el cupón no cumple con los requisitos no se puede usar y de todas formas no hay evidencia admisible y creíble que los haya utilizado incorrectamente.*

A base de la prueba presentada y admitida, el Foro primario concluyó que Sears no demostró que el despido de la Sra. De Jesús Valdés hubiera sido justificado o que ésta incurriera en conducta deshonesto o constitutiva de violación a valores morales y de orden público, por lo que declaró Con Lugar la querrela y ordenó a Sears a satisfacerle a la Sra. De Jesús Valdés la mesada correspondiente.

Inconforme con la determinación, el 12 de mayo de 2017, Sears compareció ante este Tribunal de Apelaciones mediante el presente recurso de apelación y esbozó el siguiente señalamiento de error:

*Cometió error manifiesto el TPI al no atender correctamente la controversia del caso de autos y al realizar determinaciones de hechos contradictorias y confusas que militan en contra del balance más racional, justiciero y jurídico de la totalidad de la evidencia recibida en el juicio.*

Posterior a varias resoluciones interlocutorias en las que se concedió prórroga para la presentación de la transcripción, el 13 de julio de 2017, las partes presentaron la Transcripción de la Prueba Oral debidamente estipulada. En igual fecha, Sears presentó su “Alegato Suplementario”. El 2 de agosto de 2017, la Sra. De Jesús Valdez presentó un escrito titulado “Alegato de la Parte Querellante-Recurrida”.

**-II-**

**-A-**

La Ley Núm. 2, *supra*, provee un procedimiento sumario de reclamaciones laborales para la rápida consideración y adjudicación de las querellas de obreros y empleados contra sus patronos por “cualquier derecho o beneficio, o cualquier suma por concepto de compensación por trabajo o labor realizados para dicho patrono, o por compensación en caso de que dicho obrero o empleado hubiere sido despedido de su empleo sin causa justificada”. Véase Sección 1 de Ley Núm. 2, según enmendada, 32 LPRA sec. 3118. Véase también, *Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC*, 194 DPR 723 (2016); *Lucero v. San Juan Star*, 159 DPR 494 (2003); *Rodríguez v. Syntex P.R., Inc.*, 148 DPR 604 (1999). Dichas reclamaciones, por su naturaleza y finalidad, ameritan ser resueltas a la brevedad posible para así lograr los propósitos legislativos de proteger el empleo, desalentar los despidos injustificados y proveerle al obrero despedido medios económicos para su subsistencia mientras consigue un nuevo empleo. *Vizcarrondo Morales v. MVM, Inc.*, 174 DPR 921 (2008); *Ruiz v. Col. San Agustín*, 152 DPR 226, a la pág. 231 (2000).

**-B-**

La Ley Núm. 80, *supra*, fue creada con el fin primordial de proteger, de manera más efectiva, el derecho del obrero puertorriqueño a la tenencia de su empleo. Fue promulgada, además, con el fin de desalentar la práctica de despedir a los empleados de forma injustificada y otorgarles a los trabajadores remedios justicieros y consubstanciales con los daños causados por un despido injustificado. Exposición de Motivos de la Ley Núm. 80, *supra*; *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 DPR 586, a la pág. 596 (2013); *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414 (2013); *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368 (2011). En vista de su propósito reparador, la Ley Núm. 80, *supra*, debe siempre interpretarse de manera liberal y favorable al empleado. *Jusino et al., v. Walgreens*, 155 DPR 560, a la pág. 571 (2001).

El Art. 1 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185a, establece 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 según dispone la ley.

Una vez un empleado insta una causa de acción contra su patrono al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*, nuestro ordenamiento jurídico 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*, a la pág. 385. De tal forma, la Ley Núm. 80, *supra*, crea una presunción de que todo despido es injustificado. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, 180 DPR 894, 906-907 (2011). Así, una vez el patrono interpone como defensa afirmativa que ha mediado justa causa

para el despido, le corresponde probar, mediante preponderancia de la prueba, que el mismo estuvo justificado. *Id.*

Por su parte, la citada disposición establece en su Art. 2, 29 LPRA sec. 185b, que se entenderá por justa causa para el despido, entre otras: (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; (c) violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado; (d) cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. 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. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, a la pág. 690 (2004), a la pág. 689; *Jusino, et als. v. Walgreens, supra*, a la pág. 572.

La Ley Núm. 80, *supra*, no favorece el despido como sanción a la primera falta, sin embargo, 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, supra*. 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*, a la pág. 383.

Asimismo, el Tribunal Supremo ha determinado que constituye justa causa para el despido que el empleado faltó a sus



deberes, violando reglas y órdenes del patrono, demostrando negligencia, ineptitud o ineficiencia en su trabajo o incurriendo en fraude, deslealtad grave o falta de honradez, etc. *Belk Arce v. Martínez*, 146 DPR 215 (1998).

Para que las violaciones a las normas del trabajo constituyan justa causa para el despido, el patrono tiene que probar que las normas establecidas son razonables, que le suministró copia escrita al empleado y que el empleado las violó. *Rivera v. Pan Pepín*, *supra*, a las págs. 689-690.

Es preciso mencionar lo resuelto por el Tribunal Supremo en el caso de *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc*, 153 DPR 223, a las págs. 246-247 (2001), en el cual el más alto Foro resolvió que:

. . . . .

[E]l patrono tiene perfecto derecho a evaluar a su personal, a base de las normas de la empresa, y ello debe tomarse en consideración a los fines de determinar justa causa para el despido. Además, tiene derecho a evaluar a su personal, a base de los valores morales y de orden público prevalecientes en Puerto Rico, de conocimiento general en nuestra sociedad, cuando el cumplimiento o violación de los mismos puede mantener o alterar el buen y normal funcionamiento de la empresa. Tales evaluaciones tienen que ser razonables. Dichos ejercicios evaluativos son congruentes y armonizables con recomendaciones sobre mejoramiento en las condiciones de empleo, de ascensos y promociones, cuando evidencian la capacidad o competencia del empleado. De la misma forma, su resultado puede indicar la necesidad de dirigir apercibimientos al empleado por razón de deficiencias en su trabajo, de tomar medidas disciplinarias, u otras. Esas evaluaciones forman parte del historial individual de cada empleado dentro de la empresa para la cual trabaja. Su licitud y utilidad para múltiples fines, de naturaleza administrativa, operacional y de mejoramiento de la eficiencia y desarrollo de la empresa y de sus empleados, es incuestionable. Sin embargo, como explicáramos previamente, es justificado el despido en primera o única ofensa, aunque no esté contemplada la misma en las reglas y reglamentos de la empresa, por aquella falta cuya intensidad de agravio así lo requiera, para proteger el normal y buen funcionamiento de la empresa. No obstante, la falta única se sanciona con el despido sólo por excepción, atendidas las circunstancias particulares de cada caso.

. . . . .

-C-

Como regla general, un tribunal apelativo no debe intervenir con las determinaciones de hechos ni con la adjudicación de la credibilidad que haya efectuado el juzgador de los hechos. *Serrano Muñoz v. Auxilio Mutuo*, 171 DPR 717, a la pág. 741 (2007); *Rolón v. Charlie Car Rental, Inc.*, 148 DPR 420, a la pág. 433 (1999). Esto es, los tribunales apelativos deben mantener la deferencia para con la apreciación de la prueba que realiza el Tribunal de Primera Instancia. *McConnell v. Palau*, 161 DPR 734, a la pág. 750 (2004). Esta deferencia hacia el Tribunal de Primera Instancia se debe a que el juzgador es quien observa, y escucha a los testigos, por lo que, de ordinario, está en mejor posición para aquilatar la prueba testifical desfilada. *Argüello v. Argüello*, 155 DPR 62, a la pág. 79 (2001).

En vista de esta deferencia, el Tribunal de Apelaciones no intervendrá con la apreciación de la prueba reflejada en las determinaciones de hechos del Tribunal de Primera Instancia, en ausencia de circunstancias extraordinarias o indicios de pasión, perjuicio o parcialidad, o que cometió un error manifiesto. *Ramos Milano v. Wal-Mart*, 168 DPR 112, a la pág. 121 (2006). Una apreciación errónea de la prueba no tiene credenciales de inmunidad frente a la función revisora de un tribunal apelativo. *Vda. de Morales v. De Jesús Toro*, 107 DPR 826, a la pág. 829 (1978).

Debemos enfatizar, que la norma de deferencia judicial no abarca la evaluación de prueba documental o pericial, debido a que en estos casos el foro apelativo está en las mismas condiciones que el TPI. Por tal razón, los tribunales apelativos pueden adoptar su propio criterio en cuanto al valor probatorio de ese tipo de prueba. *Rebollo v. Yiyi Motors*, 161 DPR 69, a la pág. 79 (2004).

Sin embargo, si el análisis integral de la prueba refleja que las conclusiones del tribunal *a quo* están en conflicto con el balance más racional, justiciero y jurídico de la totalidad de la evidencia recibida, éste ha cometido un error manifiesto. *Rivera Pérez v. Cruz Corchado*, 119 DPR 8, a la pág. 14 (1987); *Ramos Acosta v. Caparra Dairy, Inc.*, 113 DPR 357, a la pág. 365 (1982).

Ahora bien, un tribunal apelativo no puede dejar sin efecto una sentencia cuyas conclusiones encuentran apoyo en la prueba desfilada. *Sánchez Rodríguez v. López Jiménez*, 116 DPR 172, a la pág. 181 (1985); *Pérez Cruz v. Hosp. La Concepción*, 115 DPR 721, a la pág. 728 (1984). No obstante, está claro que el arbitrio del juzgador de hechos es respetable, más no absoluto. Por eso, una apreciación errónea de la prueba no tiene credenciales de inmunidad frente a la función revisora de un tribunal apelativo. *Rivera Pérez v. Cruz Corchado*, *supra*, a las págs. 13-14.

Por ello, aunque la apreciación de la prueba que realiza el TPI merece nuestra deferencia, esta última cede, y procede intervenir con dicha apreciación, cuando un balance racional, justiciero y jurídico de la totalidad de la prueba y de los documentos que obran en autos nos dirigen hacia un resultado distinto al obtenido por el foro sentenciador. *Negrón Rivera y Bonilla, Ex Parte*, 120 DPR 61, a la pág. 71 (1987).

**-D-**

En nuestro derecho probatorio, en los casos de naturaleza civil, la determinación del juzgador se hará mediante la preponderancia de la prueba a base de criterios de probabilidad. Regla 110 (F) de Evidencia, 32 LPRA Ap. VI, R. 110 (F). Para probar un hecho, no se requiere un grado de absoluta certeza. “[L]a ley y la jurisprudencia se limitan a requerir que los casos se prueben por preponderancia de prueba, que es tanto como

establecer como hechos probados aquellos que con mayores probabilidades ocurrieron.... No es necesario probar un hecho con exactitud matemática...”. *Berríos v. U.P.R.*, 116 DPR 88, a la pág. 101 (1985). El testimonio vertido por un solo testigo es suficiente para satisfacer el grado de prueba requerido, si logra convencer al juzgador. *Trinidad v. Chade*, 153 DPR 280, a la pág. 291 (2011). Nos comenta el profesor Ernesto Chiesa, en su Tratado de Derecho Probatorio, que en casos civiles “[p]revalece la parte que llevó al ánimo del juzgador la mayor probabilidad de cómo ocurrieron los hechos o cuáles son los hechos.” E. L. Chiesa, Tratado de Derecho Probatorio, San Juan, Publicaciones JTS, T. II, pág. 1233. “La preponderancia de la prueba no se refiere naturalmente al número de testigos ni a la cantidad de documentos. Denota la fuerza de convicción o de persuasión de la evidencia en el ánimo del juzgador.” *Carrión v. Tesorero de P.R.*, 79 DPR 371, a la pág. 382 (1956).

### -III-

Sears arguye que el despido de la Sra. De Jesús Valdés no fue injustificado, pues entiende que quedó demostrado en el juicio que la apelada incurrió en actuaciones deshonestas para su beneficio personal y de otros asociados. Aduce que la prueba documental y testifical estableció que se llevó a cabo una investigación que demostró que la apelada utilizó indebidamente los cupones del programa “Shop Your Way Rewards” (SYWR) y, como consecuencia, fue despedida.

Según se desprende de la Transcripción de la Prueba Oral estipulada, la Sra. Pérez Candelaria, gerente del Departamento de Cosméticos y Fragancias, declaró que recibió una confidencia externa indicándole que tres de sus asociadas, incluyendo a la Sra. De Jesús Valdés, “estaban reteniendo cupones para, según ella me

indica, usarlos en futuras transacciones”.<sup>2</sup> Señaló que con esa información procedió a dirigirse a la oficina de “Loss Prevention” a los fines de que se validara la veracidad de la misma.<sup>3</sup> Explicó que SYWR es un programa de Sears dirigido a los socios para incentivarlos. Añadió que son beneficios de puntos por cada dólar que recibe cada socio inmediatamente luego de realizar una transacción.<sup>4</sup> Por otro lado, manifestó que hay otros cupones de descuento que reciben los clientes inmediatamente luego de realizada una transacción con el recibo de compra para ser utilizados en compras futuras.<sup>5</sup>

El Sr. Rivera Ríos, gerente del departamento de “Asset Protection”, testificó que realizó una investigación a base de la información brindada por la Sra. Pérez Candelaria.<sup>6</sup> Declaró que, como parte de la misma, observaron a través del sistema de monitores e “identificamos **posibles** transacciones que **podían** ser, lo que tenía el reporte era de transacciones que envolvían ese tipo de cupón”. (Énfasis nuestro).

Por su parte, la Sra. De Jesús Valdés testificó que hasta el día del juicio desconocía la razón por la cual la habían despedido.<sup>7</sup> Declaró que la parte apelante no estableció correctamente lo que es el programa SYWR. Explicó que es un programa donde el cliente suscrito al mismo recibe un punto por cada dólar que consume.<sup>8</sup> Añadió que, para ser acreedora de los beneficios del referido programa, ella tendría que haber sabido el “pin number” del cliente.<sup>9</sup> Por otro lado, aclaró que a diferencia del programa SYWR, los cupones de descuento salen de la caja registradora junto con el recibo luego de cada transacción con un código de barra y contiene

---

<sup>2</sup> Transcripción de la Prueba Oral, págs. 34-35.

<sup>3</sup> Transcripción de la Prueba Oral, pág. 36.

<sup>4</sup> Transcripción de la Prueba Oral, págs. 23 y 25.

<sup>5</sup> Íd.

<sup>6</sup> Transcripción de la Prueba Oral, pág. 111.

<sup>7</sup> Transcripción de la Prueba Oral, pág. 175.

<sup>8</sup> Transcripción de la Prueba Oral, pág. 176.

<sup>9</sup> Transcripción de la Prueba Oral, págs. 177 y 181.

unos requisitos para poder usarlos que, si no se cumplen, no serían aceptados por la caja registradora.<sup>10</sup>

**Nótese que la prueba testifical, la cual le mereció entera credibilidad al Tribunal de Primera Instancia,** demostró que el programa SYWR está diseñado para que sus miembros reciban un punto por cada dólar que consumen. Esos puntos son transferidos a sus tarjetas y para ser utilizados hay que entrar un “pin number”. Por otro lado, los testimonios reflejaron que hay unos cupones de descuento que no tienen relación alguna con el referido programa, los cuales salen de la caja registradora con un código de barra para ser utilizados en compras futuras. Se demostró que esos cupones contienen ciertos requisitos para ser utilizados que, de no cumplirse, no serían aceptados por la máquina. Por otro lado, coincidimos con el TPI y no nos mereció credibilidad el testimonio del Sr. Rivera Ríos el cual fue no demostró con certeza que la Sra. De Jesús Valdés haya hecho algún uso indebido del programa SYWR ni de los demás cupones.

Tras un examen detenido de la Transcripción de la Prueba Oral estipulada y de los autos originales, no surge que Sears presentara prueba admisible alguna que estableciera de forma clara que la Sra. De Jesús Valdés utilizara de forma indebida los beneficios del programa SYWR y los cupones de descuento para su beneficio personal. La parte apelante no logró demostrar, mediante preponderancia de la prueba, que ésta incurriera en la conducta deshonestas que le imputa el apelante. Destáquese que en el caso ante nos, los testimonios vertidos en el juicio le merecieron entera credibilidad al Foro apelado, quien tuvo la oportunidad de escuchar y apreciar el comportamiento de los testigos (“demeanor”) mientras declaraban. La prueba testimonial junto con la prueba documental, fueron suficientes para satisfacer

---

<sup>10</sup> Transcripción de la Prueba Oral, págs. 176-177.

la conciencia del TPI sobre que el despido de la Sra. De Jesús Valdés fue injustificado.

**-IV-**

Por los fundamentos expuestos se confirma la Sentencia emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Bayamón.

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