

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE PONCE Y AIBONITO
PANEL IX

CARMEN IRIS ALBIZO
DÍAZ

Apelante

v.

HUMAN CAPITAL H.I.
DEVELOPMENT &
FULANO DE TAL

Apelada

KLAN201700730

Apelación
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala de
Ponce

Caso Núm.

J PE2016-0104
(605)

Sobre:

Despido
Injustificado al
Amparo de la Ley
#80 del 30 de Mayo
de 1976, Según
Enmendada

Panel integrado por su presidente, el Juez Bermúdez Torres, la Juez Nieves Figueroa, la Jueza Soroeta Kodesh y el Juez Torres Ramírez. La Juez Nieves Figueroa no interviene.

Soroeta Kodesh, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 9 de noviembre de 2018.

Comparece la Sra. Carmen Iris Albizo Díaz (en adelante, la señora Albizo Díaz o la apelante) por medio de un recurso de apelación presentado el 22 de mayo de 2017. Nos solicita que revisemos una *Sentencia* dictada el 28 de abril de 2017 y notificada el 12 de mayo de 2017, por el Tribunal de Primera Instancia (en adelante, TPI), Sala de Ponce. Mediante la referida *Sentencia*, el TPI concluyó que el despido de la apelante fue justificado, declaró *No Ha Lugar* la *Querrela* de epígrafe y, en consecuencia, desestimó la reclamación de autos con perjuicio y en su totalidad.

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

I.

El 9 de marzo de 2016, la señora Albizo Díaz instó una *Querrela* sobre despido injustificado en contra de Human Capital H.I. Development y Howard Johnson Hotel, Inc., al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como Ley de Indemnización por Despido Injustificado (en adelante, Ley Núm. 80), 29 LPRA sec. 185 *et seq.*, y bajo el procedimiento sumario establecido por la Ley Núm. 2 de 12 de octubre de 1961, según enmendada, 32 LPRA sec. 3118 *et seq.* (en adelante, Ley Núm. 2). En síntesis, la señora Albizo Díaz alegó que laboró en el Howard Johnson desde octubre de 1989 hasta el 17 de febrero de 2016, cuando fue despedida sin justa causa. A raíz de lo alegado en su *Querrela*, reclamó la suma de \$36,116.45 por concepto de mesada.

Por su parte, el 6 de abril de 2017, Ponce Resort, Inc. d/b/a Howard Johnson (en adelante, Howard Johnson o el apelado) instó una *Contestación a Querrela*. En esencia, adujo que la apelante fue despedida por justa causa, tras participar en un incidente donde hubo agresión física durante horas laborables y en las inmediaciones del hotel. Puntualizó que la señora Albizo Díaz reflejó una conducta inaceptable y contraria al buen funcionamiento de su empresa, por lo cual procedía que el TPI declarara *No Ha Lugar* la *Querrela* de epígrafe.

Se desprende de la *Sentencia* apelada que el 17 de agosto de 2016, Howard Johnson interpuso una *Solicitud de Sentencia Sumaria*, la cual fue denegada por el foro primario el 29 de noviembre de 2016. Así las cosas, se celebró la vista en su fondo el 13 de febrero de 2017. El apelado presentó como prueba testifical el testimonio de la Sra. Jennifer Vázquez Cruz, “housekeeping maid”; la Sra. Célida Caraballo Rodríguez (en adelante, la señora Caraballo Rodríguez), Coordinadora de Recursos Humanos; y la Sra.

Elianette Ortiz Fernández, Gerente del Howard Johnson en Ponce.¹ En aras de facilitar el análisis de la controversia que nos ocupa, resumimos los testimonios vertidos durante el juicio en su fondo a la luz de la transcripción de la prueba oral estipulada por las partes.

A. Sra. Jennifer Vázquez Cruz

Atestó que ocupaba el puesto de “*Housekeeping Maid*” en el Hotel Howard Johnson. Relató que el 13 de febrero de 2016, día de los hechos, se encontraba trabajando en el área del “*laundry*” cuando escuchó unos gritos fuertes que decían: “no me saquen las toallas”.² Acto seguido, observó a las dos (2) empleadas involucradas en el incidente en cuestión, peleando e insultándose, por lo que decidió intervenir. Declaró que tuvo que forcejear para poder separarlas porque estaban golpeándose. Añadió que otros dos (2) compañeros de trabajo, así como los huéspedes de la habitación número 135, observaron el altercado. Narró que, tras la pelea, la Sra. Mirta Rodríguez (en adelante, la señora Rodríguez), la otra empleada involucrada en el altercado con la señora Albizo Díaz, no continuó haciendo sus labores, pues le comentó que iba a ponchar y se iba. La testigo también expresó que tanto su trabajo, como la de otros empleados del hotel se interrumpieron a raíz del incidente.³

B. Sra. Célida Caraballo Rodríguez

Testificó que era la Coordinadora de Recursos Humanos del Hotel Howard Johnson. Sus labores consistían en mantener el expediente del empleado y manejar las situaciones que se suscitaran con el personal, entre otras cosas. Contó que, en julio de 2015, la señora Albizo Díaz y la señora Rodríguez tuvieron un incidente en las inmediaciones del hotel. Con relación al altercado ocurrido en

¹ De la *Sentencia* apelada surge que Howard Johnson también presentó una serie de documentos que fueron recibidos en evidencia.

² Véase, Transcripción Estipulada de la Prueba Oral (en adelante, TPOE), págs. 18-21, 30.

³ Véase, TPOE, págs. 25, 33 y 35.

febrero de 2016, la testigo narró que la Gerente del hotel la llamó, y le relató que el incidente sucedió en horas laborables, y delante de huéspedes y otros empleados. Añadió que le recomendó a la Gerente del hotel que suspendiera a las empleadas hasta que se realizara la debida investigación.

Asimismo, la testigo declaró que, tras tomar las versiones de las empleadas sobre el incidente acaecido, se comunicó con el Director de Operaciones, junto con la gerencia del hotel, y se tomó la decisión de despedir a la apelante por violar una norma de la empresa. Subrayó que, a su entender, la apelante pudo haber evitado el incidente.⁴

C. Sra. Elianette Ortiz Fernández

Atestó que era Gerente del Hotel Howard Johnson y que estaba encargada de toda la operación del mismo. Se enteró de los hechos del presente caso, al recibir una llamada de la señora Rodríguez. Procedió a llamar al “*manager on duty*” para que tomara cartas en el asunto, al igual que a la señora Caraballo Rodríguez, Coordinadora de Recursos Humanos. Detalló que proveyó instrucciones para que se les tomaran declaraciones juradas a ambas empleadas. Expresó que, como hubo huéspedes que presenciaron el incidente, habló con estos y se disculpó para intentar atemperar la imagen que captaron de la operación del hotel. Articuló que el incidente afectó la buena imagen que la empresa le presentaba a sus clientes, al igual que la paz que fomentaban en la compañía.

Además, la testigo destacó que, tras analizar y consultar los datos con el Presidente de Operaciones del hotel, se tomó la decisión de despedir a ambas empleadas por haber incurrido en una agresión en horas laborables y frente a huéspedes. Expresó que, a su juicio,

⁴ Véase, TPOE, págs. 42, 50 y 66.

el incidente se pudo haber evitado. Aunque inicialmente declaró que era importante saber quién inició la pelea, luego aceptó que ello no era un elemento esencial en la toma de decisión del despido. Afirmó que conocía que ambas implicadas tenían incidentes previos, pero la compañía no pudo tomar medidas preventivas porque ninguna podía trabajar en turnos de noche. Aclaró que la determinación del despido de la señora Albizo Díaz no se basó en quién empezó la pelea, sino por el hecho de que hubo una agresión. Enfatizó que el reglamento de la empresa prohibía expresamente las peleas, discusiones o agresiones contra otra persona dentro de sus facilidades.⁵

Culminada la presentación de la prueba del apelado, la señora Albizo Díaz arguyó que no se había rebatido la presunción de que su despido fue injustificado. El foro primario no acogió tal planteamiento de la apelante y, en consecuencia, le permitió presentar prueba sobre su causa de acción. Sin embargo, esta optó por someter el caso sin rebatir la prueba presentada por su antiguo patrono.

Finalmente, el 28 de abril de 2017, el TPI dictó la *Sentencia* apelada, en la que esencialmente concluyó que el despido en cuestión fue justificado, toda vez que la apelante cometió faltas graves a las normas de Howard Johnson que atentaron contra el buen funcionamiento de la empresa. Luego de aquilatar la prueba vertida en el juicio en su fondo, en la referida *Sentencia*, el TPI hizo las siguientes determinaciones de hechos:⁶

1. La Sra. Carmen Iris Albizo Díaz ... comenzó a trabajar en octubre de 1989 para el Days Inn Hotel, en la posición de *House Keeping Maid*. Posteriormente, se convirtió en Ponce Inn Hotel y finalmente en Ponce Howard Johnson.

⁵ Véase, TPOE, págs. 147, 151, 152, 157, 162, 175, 181, 178 y 204.

⁶ De la *Sentencia* apelada se desprende que las primeras once (11) determinaciones de hechos surgen de la *Resolución* dictada previamente por el TPI el 29 de noviembre de 2016.

2. El día 13 de febrero de 2016, en horas de la tarde, la Sra. Célida Caraballo Rodríguez, Coordinadora de Recursos Humanos recibió una llamada de la Sra. Elianette Ortiz, Gerente del Hotel, donde le indicó que dos empleadas se habían agredido físicamente siendo estas la Sra. Albizo y la Sra. Mirta Rodríguez, en adelante la Sra. Rodríguez. Luego de una investigación se procedió a despedir a las dos empleadas.
3. La Sra. Albizo tenía conocimiento de la norma que prohíbe las peleas en la propiedad del Hotel, porque es la misma desde los tiempos del Days Inn.
4. La querellante tenía copia del Manual de Empleado de Howard Johnson donde se estipulan las normas y reglas del Hotel.
5. La querellante admitió que había recibido las Normas de Conducta de Days Inn, las de Ponce Inn, y las de Ponce Howard Johnson. En todas ellas se considera causa justificada para despido pelear en áreas de la Compañía.
6. La Sra. Albizo admitió que violó la norma de pelear en áreas de la Compañía.
7. El día del incidente, la Sra. Albizo estaba sacando unas toallas y la Sra. Rodríguez le indicó que no sacara las de ella. La querellante insistió que las iba a sacar y cuando se dobló a sacar las toallas, la Sra. Rodríguez le da un puño en la cara. La querellante se levanta y coge a la Sra. Rodríguez por la camisa y la arrinconó en la pared, dándole dos puños porque no se iba a quedar con las manos cruzadas.
8. La Sra. Albizo incurrió en una agresión física cuando le tiró dos puños en la cara a la Sra. Rodríguez; en horas de trabajo y por lo menos frente a un huésped. Una de las empleadas trató de separarlas y recibió un puño.
9. El huésped de la habitación 135 vio todo.
10. La querellante reconoce que un patrono es responsable de la seguridad de todos los empleados; que no debe permitir un ambiente de trabajo donde un empleado esté impedido de trabajar en paz y tranquilidad y que no puede permitir un ambiente de trabajo donde un empleado sea agredido por otro compañero de trabajo.
11. En julio de 2015, hubo una situación donde la Sra. Rodríguez le faltó el respeto a la querellante. Luego de la investigación de Recursos Humanos, se concluyó que la Sra. Rodríguez había actuado de forma incorrecta y en violación del Manual del Empleado, por lo que procedieron a suspenderla por 2 días laborables.
12. La Sra. Jennifer Vázquez Cruz, en adelante la Sra. Vázquez, "Maid" en el Hotel, escuchó unos

gritos en el pasillo al momento del incidente. Ella se encontraba en el cuarto de *Laundry*, área cerrada y donde hay ruido de lavadoras y secadoras.

13. La Sra. Vázquez escuchó a la Sra. Rodríguez decir que no le sacaran las toallas de su carrito. Y a la Sra. Albizo que las iba a sacar.
14. Cuando salió encontró a la Sra. Rodríguez y a la Sra. Albizo enfrascadas [en] una pelea, propinándose golpes una a la otra.
15. La Sra. Albizo era la responsable de repartir las toallas entre las “*Maid*”.
16. La Sra. Vázquez se colocó en medio de ambas empleadas para separarlas.
17. En adición a las labores de la Sra. Vázquez, se interrumpieron por lo menos las labores del Sr. Harry Santiago; y la Sra. Ramona Serna “*Maid*”.
18. El incidente ocurrió en un área pública del Hotel en presencia de un huésped.
19. Albizo había tenido situaciones anteriores de conflicto con otros empleados.
20. La parte querellada hizo una investigación; donde se entrevistó a los empleados que presenciaron la situación y se tomó la versión de las dos empleadas envueltas.
21. En cuanto a la animosidad entre las empleadas, de la prueba presentada surge que, en efecto, el Hotel había tomado acciones correctivas siguiendo su procedimiento disciplinario en el Manual del Empleado, al suspender a la Sra. Rodríguez por un incidente anterior que involucró a la Sra. Albizo.
22. Además, el incidente anterior entre ambas había ocurrido más de siete meses antes de la pelea, sin que hubiese algún otro indicador que permitiera concluir al patrono que la animosidad entre ellas permanecía o iba escalando.⁷

A tenor con las determinaciones de hechos plasmadas en el dictamen apelado, en lo atinente a la controversia ante nos, el foro sentenciador concluyó lo que sigue a continuación:

[...] En el caso ante nuestra consideración, de los hechos irrefutados surge que la Sra. Albizo no evita la confrontación. Tampoco presentó prueba a su favor para establecer que su reacción podía justificarse como un acto de legítima defensa, repeliendo la agresión de la Sra. Rodríguez proporcionalmente.

[...]

⁷ Véase, *Sentencia*, Anejo III del Apéndice del recurso de apelación, págs. 9-11.

Si bien es cierto que la Sra. Rodríguez le dio un primer puño en la cara a la querellante, la querellante arrinconó a la Sra. Rodríguez en la pared, dándole dos puños. De no ser porque la Sra. Vázquez las separó, las agresiones hubiesen continuado. La parte querellante, quien se encontraba presente, perdió su oportunidad de testificar sobre la forma en que ocurrieron los hechos. De forma tal que, pudiera colocar al Tribunal en posición de determinar si su reacción fue proporcional al daño recibido o, si una vez arrinconó a la Sra. Rodríguez, y le dio el primer golpe, la Sra. Rodríguez seguía siendo una amenaza que justificara seguir la pelea. No debemos olvidar que no nos encontramos ante un proceso de naturaleza penal; donde el silencio del acusado nada dice.

[...]

Para proveer unas guías en la administración de la disciplina y desarrollar en el empleado un mejor entendimiento de lo que constituye justa causa, el Hotel estableció un reglamento con unas normas claras de disciplina (Torres Solano, *supra*). La Sra. Albizo admitió tener conocimiento de las normas, porque son las mismas bajo las cuales ha trabajado desde hace muchos años.

La norma 8 prohíbe **agredir físicamente** a un empleado en la propiedad del Hotel. Por otro lado, la norma 20 prohíbe discutir **o pelear** con otra persona en las facilidades. De igual manera la norma 23 reitera la prohibición de **pelear** en las facilidades. Si la Sra. Albizo no pelea, la única despedida hubiese sido Rodríguez porque incurrió en una agresión. Sin embargo, eso no quiere decir que el patrono puede coartar el derecho del empleado de defender legítimamente su integridad física. No obstante, la parte querellante optó por no presentar prueba para sostener alegación.

No corresponde a este Tribunal el administrar las facilidades del Hotel ni cambiar una norma que es razonable de su faz. Por otro lado, las normas existentes son claras y no se prestan a interpretaciones. Si requerimos evidencia quién es más activo en la pelea, no solo dejaría de ser efectiva la norma, estaríamos sustituyendo el criterio del Hotel por el de este Tribunal y afectando el derecho del Hotel de administrar su negocio de la manera que lo entienda más razonable.

Cuando dos personas pelean, siempre el otro es el que tuvo la culpa. La regla lo que pretende es evitar toda pelea. En el caso ante nuestra consideración, un huésped fue testigo de la pelea. A este huésped le es irrelevante quien empezó la pelea. Lo que se lleva el huésped es una mala impresión de la hospedería afectando el negocio en sí.

Modificar la regla que prohíbe clara y objetivamente el pelear en el Hotel requiriéndole

evidencia de quién empezó la conducta agresiva, haría la norma del Hotel una ambigua, ya que dependería de quién es el provocador o quién tira el primer golpe. Lo que se persigue evitar son las peleas en las facilidades del Hotel independientemente de quién es el provocador o quién tira el primer puño.

De conformidad con las anteriores determinaciones de hechos y conclusiones de derecho, las cuales se hacen formar parte de la presente, concluimos que el despido de la Querellante no fue arbitrario ni caprichoso y que, por el contrario, fue justificado. Por la razón, se declara NO HA LUGAR la Querella; y en consecuencia se desestima la misma con perjuicio y en su totalidad.⁸ (Énfasis en el original).

Inconforme con dicho resultado, la señora Albizo Díaz instó el recurso de apelación de epígrafe y adujo que el TPI cometió cinco (5) errores, a saber:

Erró el Tribunal de Primera Instancia como cuestión de hecho y de derecho al desestimar la querella.

Erró el Tribunal de Primera Instancia como cuestión de hecho, al determinar que la querellante se involucró en una pelea, cuando la Apelante actuó en defensa de su integridad corporal.

Erró el Tribunal de Primera Instancia como cuestión de hecho, al determinar que la querellada había tomado acciones correctivas previas, en un incidente de agresión anterior de la Sra. Rodríguez en contra de la querellante.

Erró el Tribunal de Primera Instancia como cuestión de hecho y de derecho, al desestimar la querella, cuando medió en la decisión de terminación un acto de irrazonabilidad en cuanto a la aplicación de la norma de conducta.

Erró el Tribunal de Primera Instancia como cuestión de hecho y de derecho, al concluir que la Apelante al decidir no declarar, perdió la oportunidad de colocar al Tribunal en posición de determinar si su reacción fue proporcional al daño recibido.

Subsiguientemente, el 8 de enero de 2018, las partes sometieron la transcripción de la prueba oral estipulada. En igual fecha, la apelante presentó su *Alegato Suplementario*. Por su parte, el 19 de enero de 2018, Howard Johnson instó su *Alegato de Réplica*

⁸ Véase, *Sentencia*, Anejo III del Apéndice del recurso de apelación, págs. 12-15.

a *Alegato Suplementario*. Además, el 15 de marzo de 2018, Howard Johnson interpuso su *Alegato de la Parte Apelada-Querellada*.

Con el beneficio de los escritos de las partes y la transcripción de la prueba oral estipulada, delineamos el derecho aplicable.

II.

A.

En Puerto Rico, existe una clara política pública protectora del empleo. Al tratarse de un asunto de tan alto interés público, el Estado, como parte de su política pública, aprobó la Ley Núm. 80, *supra*, en aras de proteger al obrero que ha sido injustificadamente privado de su empleo y al mismo tiempo desalentar a los patronos de incurrir en dicha práctica. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 379-380 (2011); *Vélez Cortés v. Baxter*, 179 DPR 455, 468-469 (2010).

A tales efectos, la Ley Núm. 80, *supra*, le garantiza a todo empleado que trabaje mediante remuneración de alguna clase y que sea contratado por tiempo indeterminado, una compensación por su patrono, además del sueldo devengado, en caso de ser despedido sin justa causa. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92, 108 (2011). El despido en la relación obrero laboral se define como la ruptura unilateral que hace el patrono, del contrato individual de trabajo celebrado con uno o varios trabajadores. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 907 n. 26 (2011); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 374 (2001).

El patrono que decida despedir a un empleado, sin responder a una causa justificada para ello, está obligado a pagarle una indemnización, como penalidad por su actuación. Este tipo de indemnización, la cual sustituye la pérdida del empleo, busca compensar el daño causado al obrero por habersele despojado de sus medios de subsistencia. También, la Ley Núm. 80, *supra*,

contempla una indemnización progresiva que tiene doble objetivo: reconocer el tiempo dedicado por el obrero a la empresa y proveerle ayuda mientras encuentra un nuevo empleo. *Orsini García v. Srio. de Hacienda*, 177 DPR 596, 622 (2009).

Por otro lado, a pesar de que la Ley Núm. 80, *supra*, no define explícitamente el término justa causa, esta, junto a la jurisprudencia interpretativa, establece ciertas guías que delimitan el alcance de dicho término, brindando claridad en torno a si determinado despido convierte al empleado destituido en acreedor o no de la mesada. *Feliciano Martes v. Sheraton*, *supra*, a las págs. 380-381; *Jusino v. Walgreens*, 155 DPR 560, 571-574 (2001); *Narváez v. The Chase Manhattan Bank*, 120 DPR 731, 737 (1988).

Específicamente, el Artículo 2 de la Ley Núm. 80 expone una lista no taxativa de causas justificadas para el despido. 29 LPRA sec. 185b. En torno a este particular, el referido Artículo dispone que será justa causa para el despido de un empleado lo siguiente:

- 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 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.
- e. Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios rendidos al público. [...] 29 LPRA sec. 185b.

En particular, los incisos (a) y (c) del antes citado Artículo 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, se refieren a una conducta de carácter continuo. Si bien es cierto que “la desobediencia a las reglas y órdenes del patrono, son motivos justificados para despedir a un

empleado”, es menester recalcar que esa desobediencia debe ser de carácter reiterado. *Feliciano Martes v. Sheraton*, supra, a la pág. 381. Por esta razón, el incumplimiento con las reglas de personal del patrono 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”. *Id.*, a las págs. 381-382.

Conforme a lo anterior, cabe señalar que nuestro ordenamiento laboral no favorece el despido como sanción a la primera falta. De ordinario, se observará si el obrero incurrió en un patrón de conducta impropia o desordenada, o en violación reiterada de las reglas y normas de la empresa para la cual trabaja, a los fines de determinar si el despido fue injustificado. *Feliciano v. Sheraton*, supra, a las págs. 382-383; *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, supra, a las págs. 244-245. De esta manera, para que una falta o acto aislado dé lugar al despido del empleado por una primera ofensa, esta tiene que 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 imprudencia esperar su reiteración para separarlo del establecimiento. *Feliciano v. Sheraton*, supra.

Sobre este particular, en *Torres Solano v. P.R.T.C*, 127 DPR 499 (1990), el Tribunal Supremo de Puerto Rico validó una disposición del reglamento de personal de la Puerto Rico Telephone Company que establecía que la agresión de un empleado a otro era justa causa para el despido, aun cuando fuera la primera ofensa del agresor. De esa forma, el Tribunal Supremo concluyó que el despido de un empleado que agredió a otro durante horas laborables y frente

a sus compañeros fue justificado, dado que el efecto directo de la agresión fue la humillación y el menosprecio de la dignidad humana del agredido y la interrupción de las labores y el funcionamiento habitual de la agencia. *Id.*, a las págs. 515-516. Al respecto, el Tribunal Supremo añadió que “una agresión física, en cualquiera de sus manifestaciones, transgrede los principios más elementales de “sana convivencia social, respeto al prójimo, a su dignidad y a su autoestima”. *Id.*, a la pág. 517 n. 5.

Cónsono con lo anterior, un patrono no tiene que esperar a que una empleada que amenazó y agredió a una compañera durante horas laborables y en los predios de la empresa, cometa una segunda o tercera amenaza o agresión para que pueda ser cesanteada conforme a la Ley Núm. 80, *supra*. Es decir, un patrono no tiene por qué permitir un ambiente de trabajo donde los empleados estén impedidos de trabajar en paz y con la tranquilidad de que no van a ser agredidos ni amenazados por sus compañeros. Véase, *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920, 935 (2015).

Por otro lado, la Ley Núm. 80, *supra*, establece una presunción a favor del empleado al obligar al patrono a presentar, en un proceso judicial, aquella prueba que establezca que hubo justa causa para el despido. Es decir, el peso de la prueba para establecer que un despido fue justificado recae en el patrono y el criterio, como en cualquier proceso civil, es el de preponderancia de la prueba. Corresponde a los tribunales determinar, después de considerar los hechos y circunstancias especiales de cada caso, si el despido de un obrero estuvo justificado o si fue caprichoso. Esto implica que la presunción que considera el despido como injustificado no cede a menos que ambas partes, empleado y

patrono, dilucidan esta controversia ante los tribunales. *Orsini García v. Srio. de Hacienda*, supra, a la pág. 656 n. 94.

B.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha puntualizado reiteradamente 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).

La Regla 42.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V R. 42.2, expresamente dispone que las determinaciones de hechos de los tribunales de instancia basadas en testimonio oral, no se dejarán sin efecto a menos que sean claramente erróneas y que se debe dar consideración a la oportunidad que tuvo el tribunal sentenciador para juzgar la credibilidad de los testigos. 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).

El juez ante quien declaran los testigos es quien tiene la oportunidad de verlos y observar su manera de declarar, apreciar sus gestos, titubeos, contradicciones y todo su comportamiento mientras declaran; factores que van formando gradualmente en su conciencia la convicción en cuanto a si dicen la verdad. *Suárez Cáceres v. Com. Estatal Elecciones*, supra, a la pág. 68. Así, le compete al foro apelado la tarea de aquilatar la prueba testifical que ofrecen las partes y dirimir su credibilidad. *González Hernández v.*

González Hernández, 181 DPR 746, 776-777 (2011); *Sepúlveda v. Depto. de Salud*, 145 DPR 560, 573 (1998).

Ahora bien, la doctrina de deferencia judicial no es de carácter absoluto, pues la misma 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. *Pueblo v. Irizarry*, 156 DPR 780, 797-798 (2002). Así, como foro apelativo, podemos intervenir con la apreciación de la prueba oral que haga el Tribunal de Primera Instancia, cuando este actúe con pasión, prejuicio o parcialidad, o incurra en un error manifiesto al aquilatarla. *González Hernández v. González Hernández*, supra; *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, supra, a la pág. 915; *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, a la 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.

En síntesis, si no percibimos que el Tribunal de Primera Instancia haya cometido un error manifiesto en la aplicación del derecho, que haya indicios de pasión, prejuicio o parcialidad en la apreciación de la prueba, no nos corresponde sustituir su juicio por nuestras apreciaciones, basadas en un examen del expediente del caso, excepto si luego de realizar un balance racional, justiciero y

jurídico de la totalidad de la prueba y de los documentos que obran en autos, llegamos a unas conclusiones distintas a las del Tribunal de Primera Instancia. *González Hernández v. González Hernández*, supra. Por esta razón, nuestra intervención con la evaluación de la prueba testifical realizada por el TPI solamente procederá en los casos en los que el análisis integral de dicha evidencia nos cause una insatisfacción o una intranquilidad de conciencia a tal extremo que se estremezca nuestro sentido básico de justicia. *González Hernández v. González Hernández*, supra.

De conformidad con la discusión doctrinal anteriormente esbozada, procedemos a resolver la controversia que nos ocupa.

III.

En apretada síntesis, en el recurso de epígrafe, la apelante adujo que incidió el TPI al desestimar la *Querrela* presentada en contra del apelado. Planteó que la empresa no anticipó efectivamente el incidente ocurrido el 13 de febrero de 2016, aun cuando conocía del historial de animosidad entre la señora Albizo Díaz y la señora Rodríguez. En la alternativa, la señora Albizo Díaz argumentó que no violó las normas del hotel relativas a conducta agresiva en el empleo, toda vez que su reacción al golpe que recibió por parte de su compañera de trabajo constituyó un acto de defensa. Por lo tanto, planteó que procede revocar el dictamen apelado en el que se dictaminó que el despido fue justificado. No le asiste la razón a la apelante en sus planteamientos.

Cabe destacar que, según expresamos previamente, la apelante no presentó prueba a su favor durante el juicio. Ello bajo el fundamento de que, a su entender, el apelado no rebatió la presunción establecida en la Ley Núm. 80, *supra*. Aun así, de un análisis integral de la evidencia documental que consta ante nos, de las determinaciones de hechos del TPI, así como de la transcripción

de la prueba oral estipulada, no surge en nuestra conciencia ninguna intranquilidad que nos inste a revocar el dictamen apelado. Por el contrario, entendemos que se sostiene la conclusión del foro apelado en cuanto a que el despido de la apelante no fue arbitrario ni caprichoso, conforme a sus determinaciones de hechos.

De entrada, cabe destacar que la apelante admitió que peleó con la señora Rodríguez por ciertas diferencias en el manejo de unas toallas. De la determinación de hecho número 7 realizada por el TPI, surge que esta ripostó el puño que le propinó la señora Rodríguez, arrinconándola en la pared y dándole a su vez dos (2) puños. Es decir, no hay controversia en cuanto a que la señora Albizo Díaz violentó no una sola, sino tres (3) normas de disciplina establecidas en el Reglamento del hotel.⁹ Tampoco existe duda de que lo anterior sucedió en horas laborables, en el lugar de trabajo, frente a otros empleados, y más aún, frente a un huésped de Howard Johnson. Ciertamente, ello tuvo el efecto inmediato de entorpecer el funcionamiento acostumbrado del hotel.

A tenor con lo antes relatado, la apelante argumentó que el apelado debió considerar el hecho de que la señora Rodríguez fue quien inició la pelea, previo a despedirla. No obstante, entendemos que ello resulta irrelevante, toda vez que el resultado hubiera sido el mismo, despedir a ambas empleadas ante la violación a las normas de disciplina. Debemos tener presente que un patrono está obligado a brindar a sus empleados un lugar de trabajo libre de violencia.

Por otra parte, la apelante esbozó que su expatrono no debió penalizarla por los hechos acaecidos, bajo la premisa de que su reacción constituyó un acto de legítima defensa. Esgrimió que no podía quedarse con las manos cruzadas, ni aguantar el ataque

⁹ De la propia *Sentencia* apelada surge que la norma 8 prohibía agredir físicamente a un empleado en la propiedad del Hotel; la norma 20 prohibía discutir o pelear con otra persona en las facilidades; y la norma 23 reiteraba la prohibición de pelear en las facilidades.

propinado por su compañera de trabajo. Como bien determinó el TPI en la *Sentencia* apelada, si bien un patrono no puede coartarle el derecho a un empleado a defender su integridad física, resulta imprescindible recordar que la apelante no presentó prueba al respecto durante la celebración del juicio en su fondo. Por tal razón, dichos planteamientos esgrimidos por la apelante no pueden prosperar en esta etapa de los procedimientos a nivel apelativo.

A tales efectos, la terminación del empleo de la apelante constituyó una medida razonable de una empresa que ostenta una política de cero tolerancias a este tipo de incidente de agresiones entre empleados en el lugar de trabajo. Si la apelante tenía la intención de proteger su empleo de tantos años, debió actuar de manera tal que no infringiera las normas de su empleo al momento del altercado. De mayor relevancia, resulta el hecho de que ni siquiera pretendió evitar la confrontación. Durante la toma de su deposición, la apelante aceptó que no acudió a la oficina de recursos humanos para reportar el incidente porque “[ú]ltimamente uno iba... y ellos no tomaban ninguna acción”. Al respecto, aseveró que, si hubiera tomado esa decisión, la pelea se hubiera evitado.¹⁰ Se colige de lo anterior que la apelante no sopesó anticipadamente en las consecuencias de sus actos en el lugar de empleo.

A raíz de lo pormenorizado previamente, resolvemos que la decisión del hotel de despedir a la apelante fue una sanción adecuada y proporcional a la gravedad de la conducta en que la señora Albizo Díaz incurrió. La referida decisión estuvo respaldada por las disposiciones del Manual de Empleados de la empresa, las cuales, a su vez, entendemos que son sensatas a la luz del principio rector de la Ley Núm. 80, *supra*. El apelado no tenía por qué tolerar tales actuaciones, máxime cuando estas afectaron el orden, la

¹⁰ Véase, deposición tomada a la señora Albizo Díaz el 28 de junio de 2016, Anejo 3 del Apéndice del *Alegato de la Parte Apelada-Querellada*, págs. 3-5.

seguridad, la eficiencia y el ambiente de trabajo del hotel. Véase, además, *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, supra, a la pág. 935.

Así pues, entendemos que no obró de manera improcedente el foro *a quo* al desestimar la *Querrela* de epígrafe. En el presente caso, la apelante sencillamente no presentó evidencia alguna para sustentar su reclamo de que su despido fue injustificado. Máxime así bajo el palio de la normativa reiterada en cuanto a que meras alegaciones no constituyen prueba. *U.P.R. Aguadilla v. Lorenzo Hernández*, 184 DPR 1001, 1013 (2012), citando a *Pereira Suárez v. Jta. Dir. Cond.*, 182 DPR 485, 509-510 (2011) y *Alberty v. Bco. Gub. de Fomento*, 149 DPR 655, 671 (1999).

IV.

En mérito de todas las consideraciones antes expresadas, se confirma la *Sentencia* apelada. El Juez Torres Ramírez concurre con opinión escrita.

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

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE PONCE Y AIBONITO
PANEL IX

Carmen Iris Albizo Díaz

Apelante

v.

*Human Capital H.I.
Development; Howard
Johnson Hotel Inc.*

Apelado

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

KLAN201700730

Caso Núm.
J PE2016-0104

Sobre:
Despido Injustificado

Panel integrado por su presidente, el Juez Bermúdez Torres, la Juez Nieves Figueroa ¹¹, la Jueza Soroeta Kodesh y el Juez Torres Ramírez

**VOTO PARTICULAR CONCURRENTES
DEL JUEZ TORRES RAMÍREZ**

En San Juan, Puerto Rico, a 9 de noviembre de 2018.

I.

El 22 de mayo de 2017, la señora Carmen Albizo Díaz (“la querellante” o “la apelante”) presentó ante este foro *ad quem* una “Apelación”. Solicitó la revocación de una sentencia emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Ponce (“TPI”), el 28 de abril de 2017.¹² En ese dictamen, el TPI declaró “No Ha Lugar” una querrela que incoó la señora Albizo Díaz, al amparo del procedimiento sumario contemplado en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada.¹³ La querrela está predicada en un despido injustificado y se invocó en ésta la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como “Ley de Indemnización por Despido Injustificado”.¹⁴

¹¹ La Juez Nieves Figueroa no interviene.

¹² Véase Anejo 3 del Apéndice de la Apelación.

¹³ 32 LPRA Sec. 3118 *et seq.*

¹⁴ 29 LPRA Sec. 185 *et seq.*

El 15 de marzo de 2018, el patrono querellado-apelado, Ponce Resort, Inc. h/n/c Howard Johnson Hotel, sometió el Alegato de la parte querellada.

El 5 de octubre de 2018, recibimos la ponencia de la Jueza asignada al caso, Hon. Irene S. Soroeta Kodesh, con cuyo resultado concurrimos. Creemos indispensable, no obstante, consignar en este escrito algunos factores que nos llevan a esa concurrencia.

II.

En la parte IV de la apelación, la parte querellante le imputó al TPI los siguientes errores:

“Erró el Tribunal de Primera Instancia como cuestión de hecho y de derecho al desestimar la querella.

Erró el Tribunal de Primera Instancia como cuestión de hecho, al determinar que la querellante se involucró en una pelea, cuando la Apelante actuó en defensa de su integridad corporal.

Erró el Tribunal de Primera Instancia como cuestión de hecho, al determinar que la querellada había tomado acciones correctivas previas, en un incidente de agresión anterior de la Sra. Rodríguez en contra de la querellante.

Erró el Tribunal de Primera Instancia como cuestión de hecho y de derecho, al desestimar la querella, cuando medió en la decisión de terminación un acto de irrazonabilidad en cuanto a la aplicación de la norma de conducta.

Erró el Tribunal de Primera Instancia como cuestión de hecho y de derecho, al concluir que la Apelante al decidir no declarar, perdió la oportunidad de colocar al Tribunal en posición de determinar si su reacción fue proporcional al daño recibido.

De umbral, debe estar claro que, luego de varios trámites procesales¹⁵, se celebró una Vista en su Fondo el 13 de febrero de 2017.

III.

Habida cuenta de los errores imputados por la parte apelante al *foro a quo*, es menester mencionar algunas normas, figuras jurídicas, casuística y doctrinas atinentes.

¹⁵ Cabe destacar que el 17 de agosto de 2016, el patrono querellado había sometido una solicitud de sentencia sumaria que fue denegada por el TPI mediante Resolución del 29 de noviembre de 2016.

-A-

La Sección 16 de la Carta de Derechos de la Constitución de Puerto Rico¹⁶ establece “el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella... protección contra los riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo...” y otros derechos fundamentales. Esta, como otras de las secciones de la referida Carta de Derechos, tiene como base la Declaración Universal de los Derechos Humanos. La Convención Constituyente de nuestro País tomó como modelo el contenido de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre. Véase, entre otros, *García v. Aljoma*, 162 DPR 572 (2004)¹⁷.

El derecho a devengar ingresos y a tener una vida justa y decente es un principio inalienable al hombre, preexistente a la más antigua de las constituciones. *Amy v. Adm. Deporte Hípico*, 116 DPR 414 (1985).

Al proponer los derechos de los trabajadores en aquella Asamblea Constituyente –que se reunió entre 1951 y 1952– la Comisión de la Carta de Derechos señaló “la alta dignidad” del esfuerzo humano y recalcó que el énfasis de los derechos propuestos recaía “en aquel grueso de la clase trabajadora que por razón de especial desvalimiento históricamente ha necesitado, aunque no siempre ha recibido, protección social”. Diario de Sesiones de la Convención Constituyente de Puerto Rico, *supra*, Tomo IV, pág. 2573.

En *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 904 (2011), el Tribunal Supremo de nuestro País afirmó:

El derecho al empleo, que es, evidentemente, el principal derecho laboral, cobra mayor importancia si tomamos en cuenta que muchas de las protecciones estatutarias no tendrían sentido si no se protege el derecho mismo a preservar un empleo ante una actuación caprichosa e irrazonable de un patrono. Así lo reconocimos en Orsini

¹⁶ Art. II, Sec. 16, Const. ELA, LPRA, Tomo I.

¹⁷ Citando J. Trías Monge, *3 Historia Constitucional de Puerto Rico*, Río Piedras, Ed. Universitaria, 1982, pág. 201.

García v. Srio de Hacienda [177 DPR 596 (2009)], pág. 622, al expresar que “[e]sta política pública, dirigida a desalentar los despidos injustificados, se sustenta en que sin la protección del empleo no son necesarios otros derechos laborales que, por definición requieren una relación de trabajo y claro, en que el trabajo tiene una función social trascendental tanto en el ámbito individual como colectivo.

En palabras de la Jueza Asociada Fiol Matta, la doctrina del *employment at will*, que debe al patrono libertad para contratar y despedir a un empleado con justa causa o sin ella, sin mediar indemnización, es ajena a nuestro esquema constitucional y estatutario.

“La Ley sobre despido injustificado no prohíbe el despido arbitrario o sin causa. La misma se limita a proveerle al trabajador una asistencia económica, que se le impone al patrono para disuadirlo a ejercer su prerrogativa en casos justificados”.¹⁸ *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 377 (2001).

En *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920 (2015), el Juez Ponente, Hon. Rafael L. Martínez Torres nos presenta, encapsuladamente, uno de los factores más importantes que debemos tomar en cuenta en un caso basado en la Ley Núm. 80, ante, en el que el patrono -como en este caso- levante la defensa afirmativa de que presuntamente tenía justa causa para despedir al querellante. Veamos:

El Art.2 de la Ley Núm. 80 (29 LPRA sec. 185b) tipifica varias causales como justa causa para el despido de un empleado. Algunas de estas instancias son atribuibles a la conducta del empleado, mientras que otras están relacionadas a aspectos económicos de la administración de una empresa. *Romero et als. v. Cabrera Roig et als.*, supra, pág. 652. Los incisos (b) y (c) del referido artículo disponen que será justa causa para el despido ‘[q]ue el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada’ o la ‘[v]iolación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidas para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado’, respectivamente. Sin embargo, esas dos instancias, al igual que las demás que se enumeran en la Ley Núm. 80, ‘son sólo ejemplos de las posibles causas que constituyen justa causa para el despido’. *Miranda Ayala v. Hosp. San Pablo*, 170 DPR

¹⁸ Citando al Profesor Luis H. Sánchez Caso, *Reflexiones sobre la Responsabilidad Civil de los Oficiales y Gerenciales en Reclamaciones de Despido o Discrimen*, 34 Rev. Jur. UIPR 183, 210-211 (2000).

734, 738 (2007) (Sentencia). Esto se debe a que ‘el concepto ‘justa casusa’ es dinámico, puesto que se nutre de múltiples y fluidas situaciones imposibles de prever’. *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223, 243 (2001). La Ley Núm. 80 ‘no pretende, ni puede, considerada la variedad de circunstancias y normas de los múltiples establecimientos de trabajo, ser un código de conducta que contenga una lista de faltas claramente definidas y la sanción que corresponde a cada una y en cada instancia’. Íd. En otras palabras, la enumeración de escenarios que se consideran justa causa contenida en la Ley Núm. 80 no es taxativa. Íd. (Corchetes en el original). *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, supra, pág. 930.

El Juez Asociado señor Martínez Torres añadió:

Por esa razón, los patronos están en libertad de adoptar los reglamentos y las normas razonables que estimen necesarias para el buen funcionamiento de la empresa y en las que se definan las faltas que, por su gravedad, podrían acarrear el despido como sanción. *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 573 (2001). Cuando un patrono despide a un empleado por una causal no enumerada en la Ley Núm. 80, nuestro análisis para determinar si esta constituye justa causa se basa en el principio rector de la Ley Núm. 80, contenido en el segundo párrafo de su Art. 2, *supra*, el cual establece lo siguiente: ‘No se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento’. (Subrayado nuestro). Íd., págs. 930-931.

En reiteradas ocasiones, el Tribunal Supremo ha señalado que por la naturaleza reparadora de la Ley Núm. 80, ante, las disposiciones de ésta deben ser interpretadas liberalmente a favor del trabajador. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 428 (2013). Véase, entre otros, *Vélez Cortés v. Baxter*, 179 DPR 455 (2010); *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681 (2004).

-B-

La Regla 42.2 de las de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V (2009), R. 42.2, establece que: “...[l]as determinaciones de hechos basadas en testimonio oral no se dejarán sin efecto a menos que sean **claramente erróneas**, y se dará la debida consideración a la oportunidad que tuvo el tribunal sentenciador para juzgar la credibilidad de los testigos.” (Énfasis nuestro).

Nuestro ordenamiento jurídico está caracterizado por la norma de deferencia judicial. Esta norma parte de la premisa de que el Foro de Instancia es quien está en mejor posición para evaluar y

adjudicar la credibilidad de los testigos. *SLG Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, 177 DPR 345, 356 (2009). El Tribunal de Primera Instancia es quien está en mejor posición de aquilatar la prueba testifical, ya que tuvo la oportunidad de escuchar y ver declarar los testigos. *López v. Dr. Cañizares*, 163 DPR 119,136 (2004). “[U]n foro apelativo cuenta solamente con ‘récorde mudos e inexpresivos’”, es por esto que se le debe respeto a la adjudicación de credibilidad realizada por el foro primario. *SLG Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, supra. Véase, además, *Trinidad v. Chade*, 153 DPR 280, 291 (2001); *Pérez Cruz v. Hosp. La Concepción*, 115 DPR 721, 728 (1984). Los foros apelativos no debemos intervenir con la apreciación de la prueba realizada por el Tribunal de Primera Instancia, a menos que se demuestre que medió pasión, prejuicio, parcialidad o error manifiesto del foro primario. *Sucn. Rosado v. Acevedo Marrero*, 196 DPR 884, 917 (2016); *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750 (2013); *Rivera Menéndez v. Action Service*, supra, pág. 444; *SLG Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, ante; *Rodríguez v. Urban Brands*, 167 DPR 509, 522 (2006). El Tribunal Supremo expresó, en *Rivera Menéndez v. Action Service*, supra, págs. 444-445:

...que cuando la evidencia directa de un testigo le merece entero crédito al juzgador de hechos, ello es prueba suficiente de cualquier hecho. De esa forma, la intervención con la evaluación de la prueba testifical procedería en casos en los que luego de un análisis integral de esa prueba, nos cause una insatisfacción o intranquilidad de conciencia tal que estremezca nuestro sentido básico de justicia.

Para un foro revisor revoque las determinaciones de hechos realizadas por el Tribunal de Primera Instancia, la parte que las cuestione deberá demostrar y fundamentar que medio pasión, prejuicio, parcialidad o error manifiesto por el juzgador. *SLG Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, supra. Véase, además, *González Hernández v. González Hernández*, 181 DPR 746, 777 (2011); *Flores v. Soc. de Gananciales*, 146 DPR 45, 49 (1998).

-C-

El primer cambio significativo en las Reglas de Evidencia de 2009 aparece en la Regla 103. 32 LPRA Ap. VI, R. 103.¹⁹ La nueva regla pretende aclarar en cuáles procedimientos judiciales estas aplican, en cuáles no y, además, añade un catálogo en el que la reglas “no obligan”. El principio general recogido en la nueva regla “es la aplicación del Derecho Probatorio en todas las Salas del Tribunal de Primera Instancia y en todos los casos civiles y penales”.²⁰ El inciso E de la precitada regla literalmente dispone:

E. Procedimientos bajo Leyes Especiales

Las Reglas aplican en procedimientos establecidos por leyes especiales, salvo que expresamente se disponga lo contrario o sean incompatibles con la naturaleza del procedimiento especial contemplado en la ley.

Considerando que al incoar la Querrela se invocó el procedimiento sumario de la Ley Núm. 2, ante, es indispensable tomar en cuenta que en la Sección 7 de esta Ley Especial se dispuso:

“[e]n la práctica de la prueba, se concederá a las partes mayor amplitud que sea posible”.²¹ (Énfasis y subrayado nuestro).

Conforme al inciso (A) de la Regla 19 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 19 (A), cuando una parte apelante haya señalado algún error relacionado a la suficiencia de la prueba testifical o la apreciación errónea de la misma someterá una transcripción, una exposición estipulada o narrativa de la prueba. El inciso (B) de dicha regla establece que: “[l]a parte apelante deberá acreditar dentro del término de diez (10) días siguientes a la presentación de la apelación, que el método de reproducción de la prueba oral que utilizará es el que propicia la más rápida dilucidación del caso, pudiendo el tribunal determinar

¹⁹ E. L. Chiesa Aponte, *Reglas de Evidencia Comentadas*, San Juan, Ediciones Situm, 2016, págs. 17-18.

²⁰ Tribunal Supremo de Puerto Rico, Secretariado de la Conferencia Judicial y Notarial, *Informe de las Reglas de Derecho Probatorio*, Marzo 2007, pág. 17. http://www.ramajudicial.pr/sistema/supremo/Informe_Reglas-de-Derecho-Probatorio-2007.pdf.

²¹ 32 LPRA sec. 3125.

el método que alcance estos propósitos”. 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 19 (B).

En otra vertiente, flota sobre cualquier litigio en el Tribunal General de Justicia, la Regla 110 de las de Evidencia. 32 LPRA Ap. VI, R. 110. En ese sentido, son de gran relevancia las siguientes palabras del ex Juez Luis Rivera Román, que resumen su contenido:

[L]a Regla 110 de Evidencia, incluye varias normas que guían al Juez en la evaluación y suficiencia de la prueba. Esto incluye aspectos tan importantes como quién tiene el peso de la prueba, la norma de que evidencia directa de una persona testigo que merezca entero crédito es prueba suficiente de cualquier hecho, salvo que otra cosa se disponga por ley, y la definición de la prueba directa y circunstancial como medios para probar cualquier hecho en controversia, entre otros.²²

IV.

Considerados los escritos de las partes, la ponencia mayoritaria y estudiada la “Transcripción Oficial de los Procedimientos”²³, entendemos que el TPI actuó correctamente al declarar la desestimación de la querella. Simplemente, la parte querellante-apelante -una vez culminó el desfile de la prueba de la parte querellada-apelada- optó por no presentar prueba adicional. Tras haberse invertido, correctamente, el orden de la prueba en el juicio, la parte querellada-apelada probó los hechos consignados en las “Determinaciones de Hechos” 1, 2, 3, 4, 5, 6, 9, 11, 12, 13 y 15 a la 21. Con esos hechos probados: a tenor con lo dispuesto en el ordenamiento jurídico, el despido fue justificado. Cfr. *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, supra; *Rivera v. Pan Pepín*, ante, pág. 690.

Ahora bien, creo que la determinación, de quién provocó la pelea entre la querellante y la señora Rodríguez y si la primera actuó

²² L. Rivera Román, *La Apreciación de la Prueba en el Tribunal de Primera Instancia y en el Tribunal de Apelaciones*, en: Junta Editora para el Tribunal de Apelaciones, *Perspectivas en la práctica apelativa*, San Juan, Eds. Situm, 2018, págs. 97-98.

²³ Nos preocupa, sin embargo, que al recibo de la ponencia mayoritaria solicitamos copia de la transcripción de la prueba y se nos informó que la única copia estaba en la Secretaría. Véase la Regla 70 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones. 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 70.

en legítima defensa, es absolutamente pertinente para la adjudicación del caso. Regla 401 de las de Evidencia, 32 LPRA Ap. VI, R. 401. *Izagas Santos v. Family Drug Center*, 182 DPR 463 (2011). Otra cosa es que, como en este caso, al evaluar la credibilidad de los testigos, el TPI concluya que no están presentes los elementos de una legítima defensa.

Por lo antes expuesto y a pesar de lo expresado en el acápite anterior, concurre con la mayoría.

Fernando L. Torres Ramírez
Juez de Apelaciones