

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN-CAGUAS

ONIX RIVERA MUÑOZ
Apelante

v.

NAVE, INC. H/N/C ECONO
BAIROA
Apelada

KLAN201701193

APELACIÓN
Procedente del
Tribunal de
Primera
Instancia, Sala
de Caguas

Caso Núm.
E PE2015-0221

Sobre:
Despido
injustificado,
etc.

Panel integrado por su presidente, el Juez Ramírez Nazario, la Jueza Colom García y el Juez Candelaria Rosa

Ramírez Nazario, Erik Juan, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de noviembre de 2018.

Comparece el señor Onix Rivera Muñoz (señor Rivera o apelante) y nos solicita que revoquemos la Sentencia emitida el 12 de junio de 2017, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Caguas (TPI). Mediante el referido dictamen, el TPI declaró No Ha Lugar la demanda por despido injustificado y represalias presentada por el peticionario.

Considerados los alegatos que obran en el expediente, así como los documentos que los acompañan, a la luz del derecho aplicable, confirmamos la Sentencia apelada.

I.

Los hechos de este caso se desprenden de la demanda por despido injustificado presentada el 2 de septiembre de 2015, por el señor Rivera en contra de su patrono, la compañía Nave, Inc. (Nave o apelados) ante el TPI. Nave era propietario de varios supermercados Econo, entre ellos el Econo Bairoa y Villa del

Carmen en el Municipio de Caguas. El señor Rivera se desempeñaba como Gerente de Bakery en la tienda Econo Bairoa, cuando fue despedido. Éste alega que su despido fue injustificado, en contravención a la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 LPRC sec. 185 *et. seq.* Además, sostiene que Nave tomó represalias en su contra en violación a la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, 29 LPRC sec. 194 *et. seq.*

Posteriormente, el 10 de septiembre de 2015, Nave presentó su contestación a la demanda. Alegó que el despido del señor Rivera fue justificado debido a sus reiteradas violaciones a las normas de la compañía. Por su parte, los apelados negaron que hubiesen tomado represalias en contra del apelante por este haber presentado una querrela ante OSHA y ante el Departamento del Trabajo. Luego de ello, se celebró el juicio en su fondo entre el 5 y el 12 de junio de 2017. Así, el 12 de junio de 2012, el TPI emitió una Sentencia declarando No Ha Lugar la acción incoada por el señor Rivera. El TPI determinó que “la evidencia según presentada en el juicio estableció claramente que el querellante incurrió en un patrón de incumplimiento en cuanto a sus funciones y violación reiterada a las normas de la compañía”. Incluso, el foro de instancia entendió que la prueba documental y testifical demostró que el señor Rivera deliberadamente desatendió las instrucciones impartidas por sus superiores. El TPI concluyó que esa conducta redundó en pérdidas para la compañía.

No conforme con dicha determinación, el señor Rivera acude ante este Tribunal de Apelaciones y nos plantea los siguientes señalamientos de error:

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al determinar que el querellado al admitir prueba de referencia.

Erró el TPI al determinar reiteradamente que el querellante admitió con la intención de establecer la comisión de la falta imputada.

Erró el TPI al determinar reiteradamente que el querellante no cumplió con el desempeño de sus funciones y al imputarle la merma de productos.

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al no admitir la prueba presentada por el querellante.

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al determinar que el despido del querellante estuvo justificado.

Erró el TPI al determinar que no existieron represalias en el despido.

Presentada la transcripción de la prueba, el 27 de febrero de 2018, el señor Rivera presentó una *Moción Informativa y en Solicitud de Término* mediante la cual solicitó 15 días para presentar un alegato suplementario. El 6 de marzo de 2018, emitimos una Resolución concediendo el término solicitado. No obstante, el apelante nunca presentó su alegato suplementario. De otra parte, oportunamente, el 20 de marzo de 2018, Nave presentó su alegato en oposición. Mediante Resolución emitida el 27 de abril de 2018, dimos por sometido el recurso.

II.

A.

Conforme a nuestro ordenamiento jurídico, la discreción judicial permea la evaluación de la evidencia presentada en los casos y controversias. *Miranda Cruz y otros v. S.L.G. Ritch*, 176 DPR 951, 974 (2009). Por ello las decisiones del foro de instancia están revestidas de una presunción de corrección. *Vargas v. González*, 149 DPR 859, 866 (1999). Como regla general, un tribunal apelativo no debe intervenir con las determinaciones de hechos ni con la adjudicación de credibilidad que haya efectuado el juzgador de los hechos, ni tiene facultad de sustituir por sus propias apreciaciones, las determinaciones del foro de instancia. *Serrano Muñoz v. Auxilio Mutuo*, 171 DPR 717 (2007); *Rolón v. Charlie Car Rental, Inc.*, 148 DPR 420, 433 (1999). En lo pertinente, las Reglas de Procedimiento Civil, disponen lo siguiente:

“[...] Las 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 las personas testigos”. Regla 42.2 de las de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 42.2.

El fundamento de esta deferencia hacia el Tribunal de Primera Instancia radica en que el juez de instancia tuvo la oportunidad de observar toda la prueba presentada y, por lo tanto, se encuentra en mejor posición que el Tribunal de Apelaciones para considerarla. *Sepúlveda v. Depto. de Salud*, 145 DPR 560, 573 (1998). Por tal razón se ha reiterado la norma fundamental de nuestro ordenamiento jurídico de que los tribunales apelativos, en ausencia de error, pasión, prejuicio o parcialidad, no deben intervenir con las determinaciones de hecho, la apreciación de la prueba y las adjudicaciones de credibilidad realizadas por los tribunales de instancia. *Argüello v. Argüello*, 155 DPR 62, 78-79 (2001). Esta norma fue reiterada en *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750, 771 (2013), donde el Tribunal Supremo expresó lo siguiente:

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

En torno a la prueba testifical específicamente, el juzgador es quien de ordinario está en mejor posición para aquilatarla, ya que fue quien vio y oyó a los testigos. En definitiva, es quien puede apreciar su *demeanor*; es decir, gestos, titubeos, contradicciones, dudas, vacilaciones y, por consiguiente, ir formando en su conciencia la convicción en cuanto a si dicen o no la verdad. *Argüello v. Argüello*, *supra*, pág. 78; *Colón v. Lotería*, 167 DPR 625, 659 (2006); *Suárez Cáceres v. Com. Estatal Elecciones.*, 176 DPR 31, 67-68 (2009). Así, las determinaciones del tribunal de origen no deben ser descartadas arbitrariamente ni sustituidas por el criterio del

tribunal apelativo a menos que éstas carezcan de una base suficiente en la prueba presentada. *Pueblo v. Maisonave*, 129 DPR 49, 62 (1991). Conforme a tal normativa se impone un respeto a la apreciación de prueba que hace el Tribunal de Primera Instancia ya que los foros apelativos solo contamos con récords “mudos e inexpresivos”. *Trinidad v. Chade*, 153 DPR 280, 291 (2001); *Pérez Cruz v. Hospital La Concepción*, 115 DPR 721, 728 (1984). Por lo cual la intervención del foro apelativo con esa prueba tiene que estar basada en un análisis independiente de la prueba desfilada y no a base de los hechos que exponen las partes. *Hernández Barreras v. San Lorenzo Const.*, 153 DPR 405, 425 (2001). Adicional a ello, el Tribunal Supremo ha reconocido reiteradamente que “cuando existe conflicto entre las pruebas, corresponde precisamente al juzgador de los hechos dirimirlo”. *Flores v. Soc. de Gananciales*, 146 DPR 45, 50 (1998).

B.

Las Reglas 104 y 105 de Evidencia, 32 LPRA Ap. VI, establecen el procedimiento a seguir ante la admisión o exclusión errónea de evidencia. La Regla 104(a) de Evidencia, *supra*, requiere que la parte perjudicada por la admisión errónea de evidencia presente una objeción “oportuna, específica y correcta” o una moción que solicite que se elimine del récord, de surgir con posterioridad el fundamento para su exclusión. Sobre el efecto que tendrá el error en la admisión o exclusión de evidencia, la Regla 105(a) de Evidencia, *supra*, indica lo siguiente, en su parte pertinente:

- (a) Regla general. No se dejará sin efecto una determinación de admisión o exclusión errónea de evidencia ni se revocará por ello sentencia o decisión alguna a menos que:
 - (1) La parte perjudicada con la admisión o exclusión de evidencia hubiere satisfecho los requisitos de objeción, fundamento u oferta de prueba establecidos en la Regla 104 de este apéndice, y

- (2) el tribunal que considera el señalamiento estime que la evidencia admitida o excluida fue un factor decisivo o sustancial en la sentencia emitida o decisión cuya revocación se solicita.

A tenor de ello, la revocación de una resolución o sentencia por la admisión o exclusión errónea de evidencia requiere que se haya hecho la correspondiente objeción, según lo dispuesto en la Regla 104, *supra*, y que el tribunal considere “que el error tuvo un efecto sustancial en el dictamen que se quiere revocar”. E. Chiesa, Reglas de Evidencia de Puerto Rico: Análisis por el Prof. Ernesto L. Chiesa, San Juan, Publicaciones JTS, 2009, pág. 87.

C.

Nuestro ordenamiento jurídico no prohíbe absolutamente el despido de un empleado; sino que castiga el despido sin justa causa. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush. Co.*, 180 DPR 894 (2011). La Ley 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, mejor conocida como la Ley de Despido Injustificado, 29 LPRA sec.185a y *et seq.*, (la Ley 80), regula las circunstancias en que un patrono privado puede despedir a un empleado. *Id.* La aludida ley tiene como propósito otorgarle un derecho más efectivo y justiciero a los obreros que sufren los daños de un despido sin justa causa. Exposición de Motivos de la Ley Núm. 80, *supra*.

Ésta pretende proteger de una forma más efectiva el derecho del obrero puertorriqueño a la tenencia de su empleo que, a su vez, otorgue unos remedios más justicieros y consubstanciales con los daños causados por un despido injustificado y desaliente la incidencia de este tipo de despido. *Id.*

Conforme a lo anterior, la Ley 80 (previo a las enmiendas sufridas al amparo de la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017), en su artículo 2 disponía los supuestos que constituían justa causa para el despido de un empleado. 29 LPRA sec. 185b. Como norma general, todo despido se presumía injustificado a menos que

responda a las excepciones establecidas en el mencionado artículo 2 de la Ley. Se considera justa causa para el despido:

- (a) **Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.**
- (b) **La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.**
- (c) **Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidas para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.**
- (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 en los servicios rendidos al público.
- (f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido. 29 LPRA 185b.

En particular, los incisos (a) y (c) se refieren a una conducta de carácter continuo, ya que para describir la conducta el primero utiliza el vocablo “patrón” y el otro “reiterada”. Ciertamente “la desobediencia a las reglas y órdenes del patrono, son motivos justificados para despedir a un empleado”; sin embargo, esa desobediencia debe ser reiterada. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 381 (2011). Por eso, 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.*, en las págs. 381-82.

De igual forma, el Tribunal Supremo ha interpretado que la Ley 80 desalienta el despido del empleado ante una primera ofensa. *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, 108 DPR 536, 542 (1979); sin embargo,

esta norma no es absoluta. El despido como primera falta podría considerarse justificado si la acción u omisión que motiva tal medida plantea un asunto de gravedad y potencialidad de agravio para el patrono o terceras personas. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 690 (2004). Es por lo que se ha indicado que constituiría una imprudencia esperar la reiteración de una falta que ya puso o podría poner en riesgo la seguridad, el orden, la eficiencia y la operación normal de una empresa o establecimiento. *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, 137 DPR 643, 650 (1994); *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, *supra*, a la pág. 544.

Por otro lado, la citada Ley 80 creaba una presunción de que todo despido es injustificado y que le corresponde al patrono, mediante preponderancia de la prueba, demostrar lo contrario. Es decir, que hubo justa causa para el despido. *Báez García v. Cooper Labs., Inc.*, 120 DPR 152 (1987). La mesada es el remedio exclusivo disponible para los empleados despedidos injustificadamente, siempre y cuando no existan otras causas de acción, al amparo de otras leyes que prohíban el despido y concedan otros remedios. *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920 (2015). El monto de esa mesada dependerá del tiempo que el empleado ocupó su puesto y del sueldo que devengaba. *Id.*

D.

La Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, conocida como la Ley de Represalias en el empleo, 29 LPRA sec. 194 *et seq.*, prohíbe que se tomen represalias contra un empleado que ofrezca o intente ofrecer información o testimonio ante un foro legislativo, administrativo o judicial. *Rivera Prudencio v. Mun. de San Juan*, 170 DPR 149, 159 (2007).

A tales efectos, el Artículo 2 de la Ley Núm. 115 establece que cualquier persona que alegue una violación al estatuto puede instar una acción civil contra su patrono dentro del término de tres (3)

años de ocurrida la violación y solicitar que “se le compense por los daños reales sufridos, las angustias mentales, la restitución en el empleo, los salarios dejados de devengar, beneficios y honorarios de abogado”. 29 LPRA sec. 194a(b); *Rivera Prudencio v. Mun. de San Juan, supra*. En estos casos, la responsabilidad del patrono con relación a los daños y a los salarios dejados de devengar será “el doble de la cuantía que se determine causó la violación a las disposiciones de [la Ley]”. 29 LPRA sec. 194a(b).

Al efectuar un balance de intereses, el legislador facilitó el *onus probandi* de esta causa de acción y creó una presunción una vez el empleado presenta su caso *prima facie*. S.L.G. *Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, 177 DPR 345, 366-367 (2009); *Marín v. Fastening Systems, Inc.*, 142 DPR 499 (1997). Para que se pueda establecer un caso *prima facie* por represalias, el empleado deberá probar que participó en una de las actividades protegidas por la ley y que subsiguientemente fue despedido, amenazado o sufrió discrimin en el empleo. 29 LPRA sec. 194a(c); *Marín v. Fastening Systems, Inc., supra*.

Según la Ley Núm. 115, “actividad protegida” significa que 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, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley”. S.L.G. *Rivera Carrasquillo v. A.A.A., supra*. En el caso *Irizarry v. J&J Cons. Prods. Co., Inc.*, 150 DPR 155, 170 (2000), nuestro más Alto Foro determinó que “acudir al Fondo para acogerse a los beneficios de la Ley Núm. 45 es una actividad protegida por la Ley Núm. 115”.

Una vez establecido el caso *prima facie*, el peso de la prueba se transfiere al patrono, quien deberá demostrar que su acción, sea de despido, traslado o cambio en los términos, compensación,

condiciones o beneficios, fue una acción válida, motivada por otras razones distintas no relacionadas con la acción protegida ejercida por el empleado. Si el patrono cumple con este segundo paso, el empleado debe demostrar que la razón alegada por el patrono es un mero pretexto para la acción adversa. Artículo 2(c) de la Ley Núm. 115, *supra*; *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, *supra*; *Hernández v. Espinosa*, 145 DPR 248 (1998); *Ocasio v. Kelly Servs.*, 163 DPR 653 (2005).

Se ha interpretado que el término de temporalidad contenido en el segundo requisito para probar un caso *prima facie* de represalias implica que la acción adversa de la que fue víctima el empleado haya ocurrido al poco tiempo de haber incurrido en la alegada actividad protegida. Esto permite inferir el nexo causal o la causalidad. Cuando no es posible establecer el requisito de proximidad temporal, el empleado debe hacer constar elementos adicionales que comprueben la existencia de un nexo causal entre la actividad protegida y la acción adversa cuestionada (por ejemplo, que fue tratado de forma distinta a otros empleados; que existió un patrón de conducta antagónico en su contra; y que las razones articuladas por el patrono para fundamentar la acción adversa son solo un pretexto). *Feliciano Martes v. Sheraton*, *supra*, pág. 392.

E.

La Regla 37.4 de las de Procedimiento Civil específicamente dispone que: “[a] menos que se demuestre justa causa, el tribunal no permitirá la presentación en el juicio de aquellos documentos, testigos o controversias no identificadas conforme lo requiere esta regla, y tendrá por renunciadas aquellas objeciones y defensas que no hayan sido especificadas en el Informe”. 32 LPRA Ap. V. Esto a su vez, es cónsono con la Regla 23.1 (e) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 23.1 (e), que reconoce la obligación continua de informar. El incumplimiento de una parte con esta obligación

conlleva la exclusión de la prueba no notificada, salvo que por vía excepcional podría suspenderse el caso y permitirse a la parte afectada corroborar la nueva prueba anunciada sorpresivamente. Una medida cautelar como esa, sin embargo, debe tomar en cuenta los perjuicios que puede causar a las partes, al ordenado cause del caso en el Tribunal y sus efectos sobre los principios de una adjudicación rápida, económica y justa, sobre todo el atraso que pueda causar en la adjudicación final de la controversia.

III.

En su primer señalamiento de error el señor Rivera nos plantea que incidió el TPI al permitir prueba de referencia. El apelante alega, de manera concisa, que el inciso 17 de las determinaciones de hechos del foro apelado se hace referencia a unos comentarios que hizo el presidente de Nave. Ello, a pesar de que el presidente no fue presentado como testigo. Sin embargo, no se desprende de la transcripción de la vista objeción alguna en cuanto a las preguntas de la Lcda. Noguerras (representante legal de los apelados), al señor Rivera sobre los comentarios del presidente de Nave. En específico la transcripción lee como sigue:

Lcda. Noguerras: Y según Nelson Agosto, el propio presidente de la compañía estaba molesto porque usted no estaba haciendo su trabajo, ¿correcto?

Sr. Rivera: Eso era lo que él decía, sí.

Lcda. Noguerras: Y según también le informó Nelson Agosto le habían dado quejas de que la mercancía del bakery no estaba siendo rotada correctamente, ¿eso es correcto?

Sr. Rivera: Sí.

Lcda. Noguerras: Y también el presidente de la tienda estaba molesto porque estaba encontrando mucha mercancía en el bakery que estaba fuera de fecha, ¿correcto?

Sr. Rivera: Sí.

Como vimos, la Regla 104(a) de Evidencia, *supra*, requiere que la parte perjudicada por la admisión errónea de evidencia presente

una objeción “**oportuna, específica y correcta**” o **una moción que solicite que se elimine del récord**, de surgir con posterioridad el fundamento para su exclusión. En el caso que nos ocupa, el señor Rivera no presentó ninguna objeción durante la vista. Éste alega que levantó oportunamente que cualquier testimonio que constituyera prueba de referencia se diera por no puesto. Dicha alegación es general y no cumple con las especificaciones que requiere la citada Regla 104(a) en cuanto a que la objeción tiene que ser oportuna, específica y correcta. Por lo cual, concluimos que el primer señalamiento de error no se cometió.

Por estar estrechamente relacionados, discutiremos el segundo y tercer error de manera conjunta. El apelante sostuvo que el TPI erró al determinar que “admitió”, con la intención de establecer la comisión de la falta imputada. Además, éste planteó que incidió el TPI al determinar que no cumplió con el desempeño de sus funciones y al imputarle la merma de productos. En ambos errores planteados el apelante se limita a decir que a través de la transcripción quedará establecido que en efecto cumplía con sus deberes como Gerente del Departamento de Bakery. No obstante, éste no identifica exactamente las partes de la transcripción en las que basa sus señalamientos. Podemos inferir que el señor Rivera tenía la intención de ampliar la discusión de dichos errores a través de un alegato suplementario. Sin embargo, el apelante no presentó el alegato suplementario durante el término concedido para ello, ni solicitó prórroga adicional alguna.

Según mencionamos anteriormente, como tribunal apelativo no debemos intervenir con las determinaciones de hechos, ni con la adjudicación de credibilidad que haya efectuado el juzgador de los hechos, ni tenemos la facultad de sustituir por nuestras propias apreciaciones, las determinaciones del foro de instancia. Esto es, en ausencia de error, pasión, prejuicio o parcialidad, no podemos

intervenir con las determinaciones de hecho, la apreciación de la prueba y las adjudicaciones de credibilidad realizadas por los tribunales de instancia.

Luego de un análisis detenido de la transcripción de la prueba presentada en el juicio, concluimos que no erró el foro de instancia en su determinación. Primeramente, el apelante basa su argumentación en meras alegaciones que no están sustentadas por la prueba documental y oral presentada en el juicio. Por otro lado, según se desprende del dictamen apelado, el foro de instancia le dio entera credibilidad al testimonio vertido por los testigos de la parte apelada.

El primer testigo presentado por los apelados fue la señora Janet Ramos (señora Ramos), gerente de recursos humanos. Ésta testificó que en varias ocasiones se le había llamado la atención al señor Rivera sobre deficiencias en el área del bakery. La señora Ramos explicó que al no ver mejoría en el desempeño del trabajo realizado por el señor Rivera, se le entregó un memorando el 10 de julio de 2015, indicándole su suspensión de empleo y sueldo.¹ Ésta testificó que se celebró una reunión con el señor Rivera y el señor Nelson Agosto, gerente de Econo Bairoa, en donde se discutió lo siguiente:

Sra. Ramos: En esa reunión que le entregamos ese memorando... eh... se discutió con Onix todas las situaciones que habían ocurrido en el departamento de bakery, las deficiencias que eran inaceptables ya que daba una mala impresión a los clientes y pues el continuo recibo de quejas por esos...eh... productos fuera de fecha y en mal estado. Que no estaban aptos para el consumo y estaban en el piso de él. Se le llamó también la atención en el sentido de que en varias ocasiones se le había dejado saber que tenía que mejorar en ese aspecto y no se notaba mejoría alguna de su parte.²

¹ Véase Transcripción del Juicio en su Fondo, pág. 184.

² Véase Transcripción del Juicio en su Fondo, pág. 185.

Por otro lado, a preguntas de la Lcda. Noguerras sobre qué acciones, si alguna, tomo Nave en el área del bakery durante la suspensión del señor Rivera, ésta testificó que se realizó una auditoría interna del departamento. La señora Ramos indicó que al verificar el Departamento de Bakery se encontraron cajas de mercancía expiradas que no habían sido reflejadas anteriormente.³ Además, la señora Ramos mencionó que se había citado al señor Rivera para una reunión el 17 de julio de 2015, día que finalizaba su suspensión, para indicarle que la misma se extendería dado los hallazgos encontrados en el bakery durante la auditoría interna. Sin embargo, ésta indicó que el señor Rivera nunca asistió a la reunión y que tampoco se excusó de la misma.⁴ Incluso, a preguntas de la Lcda. Noguerras sobre el testimonio del señor Rivera en cuanto a que presentó un certificado de enfermedad el 17 de julio de 2015, la señora Ramos testificó lo siguiente:

Lcda. Noguerras: ¿Ese fue el certificado médico que usted recibió por parte del Sr. Onix Rivera?

Sra. Ramos: No fue entregado personalmente a mí, pero sí es el que el señor Onix Rivera entregó con fecha del 17 de julio.

Lcda. Noguerras: ¿Usted... si usted sabe a dónde entregó el Sr. Onix Rivera ese certificado médico?

Sra. Ramos: Lo entregó en la tienda de Econo Bairoa.

Lcda. Noguerras: ¿A qué hora, si usted sabe, lo entregó?

Sra. Ramos: El viernes en la noche poco antes de que cerrara la tienda.

Lcda. Noguerras: Conforme el certificado médico que entregó el Sr. Onix Rivera, la página cincuenta y dos del *exhibit* uno, ¿cuándo se suponía que regresara a trabajar?

Sra. Ramos: Su fecha de regreso debería ser el 20 de julio de 2015.

Lcda. Noguerras: ¿qué, si algo sucedió, el 20 de julio de 2015 con el regreso al trabajo del Sr. Onix Rivera?

Sra. Ramos: El Sr. Onix Rivera no regresó ese día a trabajar.

[...]

Lcda. Noguerras: ¿Qué es ese documento en la página cuarenta y tres?

³ Véase Transcripción del Juicio en su Fondo, pág. 187.

⁴ Véase Transcripción del Juicio en su Fondo, págs. 188-190 y 197.

- Sra. Ramos: Esto es un certificado médico de Tiger Med del Sr. Onix Rivera.
- Lcda. Noguerras: ¿Cuándo, si en alguna ocasión, usted vio este documento?
- Sra. Ramos: Lo vi cuando lo fue a entregar en mi oficina directamente la persona que se identificó como hermana de Onix.
- Lcda. Noguerras: Y a base de ese certificado...eh... de ese certificado de 20 de julio de 2015, ¿Cuándo se suponía que regresara a trabajar el Sr. Onix Rivera?
- Sra. Ramos: Indica que debería regresar el día 23 de julio de 2015.
- Lcda. Noguerras: Dirigiendo su atención a la página ciento trece... perdónenme...la página ciento dieciséis del exhibit uno, ¿qué es ese documento doña Janet?
- Sra. Ramos: Esta es la copia del récord de conversación fechado el 21 de julio de 2015 del expediente de Onix Rivera.
- Lcda. Noguerras: ¿Y qué se indica en ese récord de conversación?
- Sra. Ramos: Aquí se recoge la información de cuando la persona que se identificó como Moraima, hermana de Onix, entregó a esta servidora un certificado médico que es el que mencionamos hace unos minutos.
- Lcda. Noguerras: ¿Qué sucedió, si algo, con el regreso al trabajo del demandante el día 23 de julio de 2015?
- Sra. Ramos: No se reportó al trabajo en esa ocasión.
- Lcda. Noguerras: ¿Cuándo, si en algún momento del 23 de julio de 2015, el demandante se comunicó con la compañía para informar que no iba reportarse a trabajar ese día?
- Sra. Ramos: En ningún momento.

De otra parte, en cuanto al despido del señor Rivera, la señora Ramos testificó que fue una decisión tomada junto al señor José Vega, presidente de Nave. Ésta explicó que se consideró la severidad de las faltas y el impacto adverso de éstas en la imagen de la compañía, por lo que determinaron que no sería razonable mantener a una persona encargada de un departamento como ese. La señora Ramos explicó que se tomó dicha decisión ante la falta de mejoría por parte del señor Rivera.⁵

⁵ Véase Transcripción del Juicio en su Fondo, pág. 201.

El segundo testigo presentado por Nave fue el señor José Betancourt Santiago (señor Betancourt), comprador de productos perecederos en el departamento de frutas y vegetales. El señor Betancourt indicó que todo el gerencial a cargo de abrir la tienda tenía que asistir al Departamento de Bakery. En cuanto a ello, el señor Betancourt testificó lo siguiente:

Lcda. Noguerras: ¿y cómo usted se aseguraba de que el departamento de bakery estuviese en condiciones para la venta?

Sr. Betancourt: Pues me aseguraba eh verificando la calidad, que los productos estuvieran en alta calidad y tuvieran eh con buena rotación de fecha.

Lcda. Noguerras: ¿Y qué usted encontraba, si algo, cuando usted hacía esa inspección de los productos del bakery?

Sr. Betancourt: Pues se encontraban desde todos los tipos de productos que se vendían eh se encontraban eh fuera de eh fuera de fecha, expirados. Se encontraban productos en mala calidad.

Lcda. Noguerras: ¿Cómo qué?

Sr. Betancourt: Por ejemplo, se encontraban eh bizcochos eh fuera de fecha, cupcakes fuera de fecha, eh budines con hongo, quesito con hongo.

Lcda. Noguerras: ¿Y qué, si algo, hizo usted con esa información que había adquirido durante esas inspecciones del departamento del bakery?

Sr. Betancourt: Eh...yo pues obviamente al percatarme de lo...lo que sucedía retira... retiraba los productos del área de venta y se le notificaba al Sr. Onix. Una vez entraba al departamento, le notificaba lo que encontraba en el departamento le decía que tenía que bregar con esa situación.

Lcda. Noguerras: ¿Cuan a menudo usted tenía que retirar mercancía del área de bakery que estuviera fuera de fecha o estuviera en mala calidad?

Sr. Betancourt: Todas las semanas, cuando yo habría tienda eran lunes y martes, todo toda la semana eh en esos dos días retiraba de todo tipo de mercancía. Ya sean panes fuera de fecha eh eh mercancía con hongo, mercancía no apta de calidad para el cliente comprar y consumir...⁶

⁶ Véase Transcripción del Juicio en su Fondo, págs. 245-246.

Además, el señor Betancourt testificó que el 6 de julio de 2015, tomó unas fotografías de varios carritos con mercancía expirada en el área del bakery. Éste indicó que ese mismo día dialogó con el señor Rivera sobre dichas fotografías, ya que había ocurrido un incidente con un cliente que había comprado un bizcocho lleno de hongo.⁷ El señor Betancourt explicó que se realizó un memorando sobre el incidente con el bizcocho. El testigo explicó que se le entregó al señor Rivera dicho memorando indicándole que el cliente estaba molesto y que tenía que ejercer más cuidado al momento de verificar el departamento, ya que no era la primera vez que ocurría una situación de esa índole.⁸ Luego de ello, el testigo indicó que si se realiza una rotación efectiva de los productos la pérdida de productos es menor y discutió la importancia de rotar los productos:

Lcda. Noguerras: ¿Y por qué usted pone que una mala rotación puede implicar pérdida para la compañía?

Sr. Betancourt: Implica pérdida para la compañía porque si no rota...eh...eh... el departamento como se supone, al la mercancía... eh... vencer o dañarse esa esa mercancía hay que decomisarla porque esa mercancía no se puede volver...volver a utilizar para ningún otro tipo de... de nada en el... en el...departamento. Por un ejemplo por decirle, un quesito que se venza o un quesito que se tiene hongo eso hay que decomisarlo, eso no puede volver a utilizar para nada.

Lcda. Noguerras: Y cuando usted dice que eh que había que hacer la rotación como se supone, ¿a qué usted se refiere?

Sr. Betancourt: Ok, mercancía que está en área de venta tiene que moverla, la fresca que usted está sacando del área meterla a atrás y poner la que estaba...inaudible, al frente para que haya una rotación constantemente. Es como por ejemplo, usted va al supermercado... eh... compra un galón de leche y tiene en su casa un cuarto de galón de leche. Usted no va a poner el galón de un cuarto de leche atrás y va a poner el fresco al frente y va a utilizar, abrir de nuevo el fresco. Usted utiliza el que está abierto en su casa, lo terminó y utiliza el nuevo. Eso se llama hacer una rotación

⁷ Véase Transcripción del Juicio en su Fondo, págs. 248-249.

⁸ Véase Transcripción del Juicio en su Fondo, págs. 252-253.

hasta en su propia casa todo el mundo lo hace.⁹

Por su parte, el tercer testigo de los apelados fue el señor Nelson Agosto Ruiz (señor Agosto), gerente del Econo Villa del Carmen. En cuanto al desempeño del trabajo del señor Rivera, éste testificó que su desempeño en el departamento era pobre. Especificó que la rotación de la mercancía era pobre, no tomaba inventario, compraba mercancía en exceso y la limpieza del departamento era inaceptable.¹⁰ Además, el señor Agosto indicó que tuvo que impartir instrucciones a su asistente y al empleado de mantenimiento para que dedicaran más atención al Departamento de Bakery, dado las condiciones en que se encontraba.¹¹ A preguntas del Lcdo. Betancourt, representante legal del señor Rivera, sobre la situación con la rotación de los productos, el señor Agosto testificó lo siguiente:¹²

Lcdo. Betancourt: Pero, cuando usted era el gerente que entraba en la mañana, ¿a qué hora entraba?

Sr. Agosto: Entraba a las cinco de la mañana y lo primero que hacía era llenar las paneras, las dos paneras.

[...]

Sr. Agosto: Verificaba la rotación y el procedimiento, la temperatura de la nevera de bizcocho. Verificaba que la limpieza el día anterior se hubiese hecho, lo cual no... no se había hecho.

Lcdo. Betancourt: ¿Y verificaba que no hubiera un producto que se haya expirado esa... esa noche o el día anterior?

Sr. Agosto: Sí, se sacaba.

[...]

Lcdo. Betancourt: Usted y... se ha indicado en la contestación a la querrela que se encontraron en varias ocasiones...eh... productos expirados de fecha, una de las alegaciones. Le pregunto, si él trabajaba los lunes y martes, y llegaba a las cinco de la mañana, y sacaba los productos expirados, antes que llegara el querellante y los otros días llegaba usted o cualquier otro gerencial y los

⁹ Véase Transcripción del Juicio en su Fondo, págs. 254-256.

¹⁰ Véase Transcripción del Juicio en su Fondo, págs. 327.

¹¹ Véase Transcripción del Juicio en su Fondo, pág. 328.

¹² Véase Transcripción del Juicio en su Fondo, págs. 372-377.

levantaba, ¿cómo era posible que hubiera un producto expirado?

Sr. Agosto:

Bueno, porque él llenaba la mercancía, había que dar rotación a la mercancía. No era llenar el departamento por verlo lleno. Simplemente tiene que ser un procedimiento. Tenía que ser un procedimiento de la mercancía fresca, ir a las mesas, retirar la mercancía vieja, poner la fresca atrás y la mercancía vieja al frente pa' entonces dar una buena rotación que el departamento se viera en condiciones aptas.

Tomando en consideración los testimonios de tres de los testigos presentados por los apelados, es claro que el señor Rivera no cumplió con las funciones requeridas de su puesto como gerente del Departamento de Bakery. Se probó por la prueba oral y documental presentada, que el señor Rivera no mantenía la limpieza del Departamento de Bakery, no cumplía con la rotación de la mercancía y no tenía control del inventario para descartar todo lo que estuviese expirado.

Como mencionamos antes, los señalamientos del señor Rivera son mera alegaciones y no están basados o sostenidos por la prueba presentada en juicio. Como es sabido, las meras alegaciones o teorías no constituyen prueba. *Pueblo en interés menor C.Y.C.G.*, 180 DPR 555 (2011); *Asociación Auténtica Empl. v. Municipio de Bayamón*, 111 DPR 527 (1981). Es por ello que los tribunales estamos obligados a considerar y resolver los casos por el expediente elevado del foro recurrido. *Pueblo v. Pérez*, 61 DPR 470 (1943). A la luz de lo anterior, concluimos que no se cometieron los errores.

En su cuarto señalamiento de error, el señor Rivera sostuvo que incidió el TPI al no admitir una prueba presentada que era pertinente para entender la conducta del patrono. Éste alegó que la prueba consiste en unas fotos de un mensaje enviado por él al señor Edwin Rodríguez (señor Rodríguez), gerente. Además, señaló que no se le dio la oportunidad de interrogar al señor Rodríguez sobre dicha prueba.

Según se desprende de la transcripción, el TPI determinó que dicha prueba fue ofrecida, pero no admitida por razón de ser prueba sorpresiva. Como vimos, el incumplimiento de una parte con la obligación continua de informar conlleva la exclusión de la prueba no notificada. Contrario a lo que la parte apelante señala, dicha prueba no fue presentada en el informe de conferencia y nunca se les habían remitido a los apelados. Siendo prueba no anunciada, es claro que la misma constituye evidencia sorpresiva, por lo cual entendemos que actuó correctamente el foro apelado al no admitirla. Cabe señalar, que el señor Rodríguez llegó a testificar sobre dichas fotos indicando que no podía identificar el contenido de las mismas. Así, el error no se cometió.

De otro modo, en el quinto señalamiento de error el apelante alega que incidió el foro apelado al determinar que su despido fue justificado. El señor Rivera plantea primeramente que las faltas encontradas en el Departamento de Bakery durante su suspensión no le pueden ser atribuidas a él. Además, éste señala que de los testimonios del señor Betancourt y el señor Agosto se puede establecer que las normas de Nave no definen esas conductas específicas. El apelante también indica que nunca admitió las faltas alegadas y que no se presentó evidencia de haberse afectado la imagen de la compañía.

Según establecimos anteriormente, existen algunas circunstancias que constituyen justa causa para el despido de un empleado. Entre ellas se encuentran las siguientes:

- (a) Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
- (b) La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
- (c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidas para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado. 29 LPRC sec. 185b.

En el caso que nos ocupa, la parte apelada logró establecer que el despido del apelante fue justificado. La prueba presentada logró establecer que el señor Rivera no rendía su trabajo de manera eficiente e incurría en violaciones de las normas de calidad de la compañía. Además, reiteradamente incumplió directrices de la compañía en cuanto a la limpieza del Departamento de Bakery, la rotación de los productos y en mantener el inventario al día. Éste violó reglas razonables que implementó su patrono para el buen funcionamiento de la compañía. Cabe señalar, que Nave cumplió con su deber de entregarle al señor Rivera copia del Manual de Empleados.

La Ley 80 permite el despido cuando exista un patrón de conducta impropia. Del expediente surge claramente el reiterado incumplimiento del apelante con las directrices establecidas por la compañía. Surge de la prueba presentada que el señor Rivera, reiteradamente, no rendía su trabajo en forma eficiente, no atendía con inmediatez los asuntos en cuanto a los productos perecederos del departamento, y no se encargaba de la limpieza del área, a pesar de los señalamientos y requerimientos de sus supervisores. Dado que se trata de un supermercado, en específico el Departamento de Bakery, se requiere que el mismo se mantenga limpio y que los productos que se ofrezcan estén frescos y en condiciones para ser consumidos. Por lo que, las actuaciones del señor Rivera incidieron sobre la imagen de la compañía. Hubo clientes que presentaron quejas por productos en mal estado y pasados de fecha, no aptos para el consumo. No tenemos duda de que la prueba desfilada y creída por el tribunal demostró un patrón de conducta impropia, perjudicial para Nave, de parte del apelante.

Cónsono con lo anterior, concluimos que el despido del señor Rivera fue justificado. Por lo cual, no incidió el TPI en su determinación.

Nos parece necesario puntualizar que el apelante basa su argumentación en meras alegaciones. En su alegato arguye que “al presentarse la transcripción se podrá establecer que cumplía con su desempeño”. No obstante, éste no señala prueba específica alguna en la cual apoya sus alegaciones. El apelante simplemente señala que nunca admitió haber cometido dichas faltas y que los apelados no presentaron prueba sobre cómo se afectó la imagen de la compañía, lo cual no es correcto. Como indicáramos, éste nunca presentó el alegato suplementario que anunció, a pesar de que se le brindó término para ello.

Como último señalamiento de error, el señor Rivera alega, de manera concisa, que incidió el TPI al determinar que no existieron represalias en el despido. Una vez más, la parte apelante no fundamenta su señalamiento de error. Éste simplemente señala que de su testimonio y del de los demás testigos se podrá establecer que el patrono advino en conocimiento de las querellas ante el Departamento del Trabajo y OSHA antes de su despido.

Según el derecho antes citado, para que se pueda establecer un caso *prima facie* por represalias, el empleado deberá probar que participó en una de las actividades protegidas por la ley y que subsiguientemente fue despedido, amenazado o sufrió discriminación en el empleo. Una vez establecido el caso *prima facie*, el peso de la prueba se transfiere al patrono, quien deberá demostrar que su acción, sea de despido, traslado o cambio en los términos, compensación, condiciones o beneficios, fue una acción válida, motivada por otras razones distintas no relacionadas con la acción protegida ejercida por el empleado.

Luego de analizar la transcripción ante nos, concluimos que no erró el TPI en su determinación. El apelante no cumplió con su obligación de establecer su caso *prima facie*. Del expediente se desprende claramente que las faltas incurridas por el apelante

venían ocurriendo desde mucho antes de que los apelados advinieran en conocimiento de sus querellas ante las agencias. Incluso, la señora Ramos testificó que advino en conocimiento de la presentación de dichas querellas luego de la reunión celebrada el 27 de julio de 2015, cuando el señor Agosto le indicó que había recibido un mensaje de texto del apelante con dicha información.¹³ A tales efectos, el señor Agosto testificó que, contrario al testimonio del apelante, él no recibió ningún mensaje el 25 de julio de 2017 y advino en conocimiento de las querellas el 27 del mismo mes y año.¹⁴

Más importante aún, como bien señala el foro de instancia, la prueba testifical y documental demostró a cabalidad que los apelados tenían razones legítimas y no discriminatorias para las violaciones imputadas y, luego, para las acciones disciplinarias tomadas que terminaron en el despido del apelante. En su testimonio, la señora Ramos indicó lo siguiente en cuanto a la decisión de despedir al señor Rivera:

Lcda. Noguerras: Las partes han estipulado que la fecha efectiva del despido del demandante fue el 21 de agosto de 2015, ¿Quiénes participaron en esa decisión de despedir al demandante?

Sra. Ramos: Esta servidora en conjunto con el Sr. José Vega, presidente de la compañía.

Lcda. Noguerras: ¿Qué factores, si algunos, tomaron ustedes en consideración al momento de tomar la decisión de despedir al demandante?

Sra. Ramos: Se consideró la severidad de la falta y el impacto adverso en la imagen de la empresa haciendo ver una imagen negativa ante los clientes de una mercancía que no estaba en buen estado y ante esa situación se encontró que no sería razonable mantener a una persona encargada de un departamento como ese. Cuando a pesar de todas las ocasiones que se le hicieron los señalamientos y se le requirió hacer un cambio en sus funciones, en su desempeño de las funciones, no se logró mejoría alguna. Ante el impacto adverso en nuestra

¹³ Véase Transcripción del Juicio en su Fondo, pág. 202.

¹⁴ Véase Transcripción del Juicio en su Fondo, págs. 342-343.

imagen hacía los clientes, se determinó terminar el empleo.¹⁵

Reiteramos, no albergamos duda de que la prueba creída por el foro de instancia estableció que el apelante exhibió un patrón de conducta impropia que tuvo un impacto negativo sobre la imagen de Nave. Dado lo anterior, es forzoso concluir que los apelados tenían razones legítimas para tomar la decisión de despedir al apelante. De la prueba presentada y no refutada se desprende que el señor Rivera no pudo demostrar que las acciones tomadas por Nave configuraran represalias en su contra por haber presentado una querrela ante OSHA y el Departamento del Trabajo.

Así, concluimos que no se cometieron los errores señalados. Por ello, no encontramos razón alguna para intervenir con la sentencia emitida, la cual es correcta en derecho.

IV.

Por los fundamentos anteriormente discutidos, 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

¹⁵ Véase Transcripción del Juicio en su Fondo, pág. 201.