Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL V

JOSÉ JUAN FUENTES MORALES Apelada v. PFIZER PHARMACEUTICALS, LLC Apelante	KLAN201800550	APELACIÓN procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Guayama Civil Núm.: G PE2013-0097 Sobre: Despido injustificado (Procedimiento sumario).

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Jiménez Velázquez, el Juez Ramos Torres, el Juez Bonilla Ortiz.

Jiménez Velázquez, jueza ponente.

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 14 de diciembre de 2018.

Comparece Pfizer Pharmaceuticals, LLC, mediante recurso de apelación y nos solicita que revoquemos la *Sentencia* dictada el 9 de mayo de 2018 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Guayama. Mediante el referido dictamen, el foro *a quo* declaró Ha Lugar la querella por despido injustificado incoada por el señor José J. Fuentes Morales y, en su consecuencia, condenó a la parte apelante a satisfacer $80,309.95 en concepto de indemnización por despido injustificado y $20,077.49 en honorarios de abogado.

El 6 de septiembre de 2018, Pfizer Pharmaceuticals, LLC, nos solicitó autorización para presentar una réplica al alegato en oposición presentado por el señor José J. Fuentes Morales, la cual declaramos *No Ha Lugar*.

Tras examinar los alegatos de las partes comparecientes, así como la transcripción de la vista celebrada, revocamos el dictamen apelado.

Nos explicamos, no sin antes hacer un recuento de lo acontecido.

I

El 25 de octubre de 2013, el señor José Juan Fuentes Morales (Fuentes Morales) presentó una *Querella* por despido injustificado contra su antiguo patrono Pfizer Pharmaceuticals, LLC (Pfizer) al amparo del procedimiento sumario establecido en la Ley Núm. 2 de 17 de septiembre de 1961, 32 LPRA sec. 3118 *et seq.* En síntesis, expuso que trabajó para Pfizer desde el 18 de febrero de 1992 hasta el 8 de febrero de 2013, cuando fue despido súbitamente sin justa causa.[1] El señor Fuentes Morales reclamó el pago de la mesada correspondiente y una compensación por los daños sufridos.

Por su parte, en su contestación a la querella, Pfizer adujo como defensa que el señor Fuentes Morales fue despedido luego de una investigación exhaustiva que demostró que este tenía un patrón de abandonar la cafetería de Pfizer sin pagar los alimentos que había consumido, incurriendo en hurto.

Luego de varios incidentes procesales, se celebró la vista en su fondo los días 25 de abril, 12 y 15 de junio, 19 de agosto, 9, 10, 12 y 13 de noviembre del 2015. Por la parte querellante, testificó el señor Fuentes Morales y la señora Tricia Ortiz Pérez y, por la parte querellada, Neylis Collazo Collazo, Jennifer Borrero Claudio, Tricia Ortiz Pérez, Jessica Torres González, Ana M. Ávila Berríos y Jorge A. Rivera Vázquez. Ambas partes presentaron prueba documental. Luego de culminar el juicio, ambas partes presentaron sendos memorados de derecho.

Finalmente, el foro primario emitió el 9 de mayo de 2018 la *Sentencia* apelada, en la que realizó las siguientes determinaciones de hechos:

> […]
>
> 16. Previo a ser despedido, el querellante era objeto de una investigación llevada a cabo por la Sra. Ana M. Ávila Berríos, Gerente de Relaciones con el Empleado (Recursos Humanos),

[1] El señor Fuentes Morales comenzó a trabajar para Wyeth el 18 de febrero de 1992 hasta octubre de 2009, cuando Pfizer adquirió a Wyeth.

debido a varios incidentes reportados por la Srta. Neyliz Collazo y la Srta. Jennifer Borrero a su supervisora, la Sra. Tricia Ortiz, donde se le acusaba al querellante de robar a la compañía toda vez de que supuestamente consumía alimentos en la cafetería sin pagarlos.

17. Como resultado de dicha investigación la Sra. Ana M. Ávila Berríos determinó que procedía el despido inmediato del querellante por entender ésta que el querellante había incumplido con las reglas y reglamentos del empleado contenidas en el Manual del Empleado, conocido como Blue Book y que fue admitido en evidencia.

18. A su vez, como parte de la referida investigación en contra del querellante, previo a la determinación final de despido, el querellante fue entrevistado por la Sra. Ana M. Ávila Berríos sobre hechos ocurridos específicamente el 10 y 18 de enero de 2013 en la cafetería, por los cuales se acusaba al querellante de no haber pagado los alimentos que consumió, contestando el querellante que pudo haber ocurrido para dichos días y comprometiéndose a pagar a Aramark lo que adeudaba por esos días.

19. La Sra. Ana M. Ávila acusó al querellante de haber mentido por entender que éste no contestó adecuadamente pues debió haber informado que la situación por la que se le acusaba ocurrió en otras ocasiones y no solamente el 10 y 18 de enero de 2013, versión que el tribunal no da credibilidad pues el querellante fue preguntado específicamente por esas fechas y no a otras fechas, por lo que del propio testimonio de la Sra. Ana M. Ávila Berríos se desprende que el querellante contestó lo que ésta le preguntó en dicha entrevista y por tanto no mintió a tales efectos.

20. En cuanto a las acusaciones de robo en contra del querellante, el referido manual del empleado (Blue Book) contiene un listado de conductas constitutivas de faltas que llevarían a un despido inmediato del empleado, entre las que se encuentra el robo o hurto. Sin embargo, en dicho manual no se encuentra definición alguna de dicha conducta, lo que confirmó la Sra. Ana M. Ávila Berríos mediante su testimonio.

21. El referido manual del empleado tampoco indica en ningún lugar que la práctica de consumir alimentos sin pagarlos previamente en la cafetería, administrada por un sub-contratista de la querellada y que, por tanto, siendo los alimentos propiedad de la sub-contratista y no de la querellada, sea a su vez conducta constitutiva de robo o hurto. Por lo tanto no puede entenderse que constituya una violación a las reglas y reglamentos de la empresa.

22. En adición, el referido manual del empleado (Blue Book) no estaba a la disposición del querellante toda vez que del propio testimonio de la Sra. María M. Ávila Berrios se desprende que los empleados no son provistos con copia de dicho manual, por lo que no puede decirse bajo ningún concepto que el querellante conocía que dicha conducta era constitutiva de una falta que llevara al despido inmediato de la empresa. [sic]

23. La práctica de consumir alimentos en la referida cafetería sin pagarlos era una llevada a cabo por otros empleados que nunca fueron objeto de investigación. Tampoco puede sostenerse que, en efecto, el querellante no pagó por los alimentos que consumió pues del propio testimonio del Sr. Jorge A. Rivera Vázquez, quien presentó los videos de las

> cámaras de seguridad instalados en la referida cafetería, no surge que en efecto el querellante abandonara la cafetería tal como se alega sin que pagara los alimentos que consumió.
>
> 24. La referida investigación llevada a cabo en contra del querellante fue motivada por una carta dictada por la Srta. Neylis Collazo y la Srta. Jennifer Borrero, quienes declararon que el querellante supuestamente consumió alimentos en la cafetería sin pagarlos, testimonio que el tribunal resta credibilidad toda vez que, del mismo testimonio surge que las testigos no recordaban las fechas en que supuestamente el querellante no pagó los alimentos de la cafetería y, además, ni redactaron ellas mismas las referidas cartas ni informaron dicha situación al momento de ocurrir, sino que decidieron esperar a "acumular" varios incidentes para posteriormente informarlo a su supervisora, la Sra. Jennifer Borrero, quien tampoco estaba presente en la cafetería al momento de ocurrido los supuesto hechos, esto en lugar de informarlo a los supervisores de turno que si estaban presentes en la cafetería los días de los supuestos hechos. [sic]
>
> [...]

A la luz de las anteriores determinaciones, el foro de instancia concluyó que el despido fue injustificado. Entre otras cosas, el tribunal sostuvo que aun cuando existe un manual que rige la conducta de los empleados que dispone el "robo" como una de las conductas que conduce al despido inmediato, Pfizer no demostró que el querellante tuviera conocimiento de dichas normas. Así tampoco, logró demostrar que Fuentes Morales frecuentaba consumir alimentos de la cafetería sin pagarlos. En cualquier caso, los hechos ocurrieron en los predios de la cafetería que era administrada por un sub-contratista de Pfizer, con mercancía que no pertenecía a la farmacéutica, por lo que según el foro apelado el manual de conducta no era aplicable. Además, el tribunal concluyó que el querellante no mintió durante la investigación cuando le preguntaron sobre dos ocasiones particulares en las que se alegó no pagó los alimentos. En consecuencia, el foro apelado condenó a Pfizer al pago de $80,309.95 por concepto de mesada y $20,077.49 por concepto de honorarios de abogado.

Inconforme, Pfizer presentó el recurso de apelación que nos ocupa y, le imputó al tribunal sentenciador la comisión de los siguientes errores:

MEDIÓ PERJUICIO, PARCIALIDAD Y PASIÓN POR PARTE DEL TPI AL DIRIMIR LA CREDIBILIDAD DE LAS TESTIGOS NEYLIS COLLAZO Y JENNIFER BORRERO PORQUE EL JUEZ INTERVINO INDEBIDAMENTE EN EL INTERROGATORIO DE ESTAS TESTIGOS.

EL TPI COMETIÓ ERROR MANIFIESTO Y ABUSÓ DE SU DISCRECIÓN AL APRECIAR LA PRUEBA Y EN ALGUNAS DETERMINACIONES DE HECHOS.

EL TPI COMETIÓ ERROR MANIFIESTO AL CONCLUIR QUE EL DESPIDO DE FUENTES FUE INJUSTIFICADO TODA VEZ QUE PFIZER ESTABLECIÓ QUE LA DECISIÓN DE DESPIDO NO FUE ARBITRARIA O CAPRICHOSA.

El 30 de agosto de 2018, el señor Fuentes Morales presentó su alegato en oposición.

II

A

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

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

Fuller Brush Co., 180 DPR 894, 916 (2011); *Meléndez v. Caribbean Int'l. News*, 151 DPR 649, 664 (2000).

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

B

Por otra parte, en el presente caso, entre otras cosas, se cuestiona la intervención del juez del tribunal sentenciador en el interrogatorio de los testigos. Al respecto, en *Pueblo v. Pabón*, 102 DPR 436, 440 (1974), el Tribunal Supremo puntualizó la participación del juez en el proceso al señalar:

> El juez no es el simple árbitro de un torneo medieval entre la defensa y el Ministerio Público, o el retraído moderador de un debate. El juez es partícipe y actor principal en el esclarecimiento de la verdad y en la determinación de lo que es justo. El juez puede y debe ser en casos vistos con o sin jurado, aunque con mayor libertad en los segundos, participante activo en la búsqueda de la justicia, siempre que no vulnere la imparcialidad que su alto oficio reclama. Puede el juzgador en consecuencia requerir la declaración de determinados testigos o interrogar a los que las partes ofrezcan, siempre que su conducta se mantenga dentro de las normas de sobriedad y equilibrio que impiden que el juez sustituya, en vez de que completamente, la labor del fiscal o del defensor. Nada impide que un juez, para aclarar un testimonio o una situación, o consciente de que no han formulado algunas preguntas centrales para la determinación de lo sucedido verdaderamente en un caso, se tome la iniciativa a dicho efecto.

Véase, además, *Pueblo v. Robles González*, 125 DPR 750, 766-767 (1990).

En armonía con lo anterior, la Regla 607 de las Reglas de Evidencia, en su inciso (f), va dirigida a preservar la imparcialidad del juez en su participación en el juicio. A esos efectos establece:

> La jueza o el juez podrá—a iniciativa propia o a petición de una parte—llamar testigos a declarar, lo cual permitirá a todas las partes contrainterrogar a la persona testigo así llamada. La jueza o el juez también podrá, en cualquier caso, interrogar a una o a un testigo, sea ésta o éste llamado a declarar por la propia jueza o el propio juez o por la parte. El examen de la jueza o el juez debe ir dirigido a aclarar las dudas que tenga o para aclarar el récord. En todo momento, la jueza o el juez debe evitar convertirse en abogado o abogada de una de las partes, evitando sugerir a la persona declarante una respuesta en particular.

32 LPRA Ap. VI, R. 607(f).

Según el tratadista Ernesto L. Chiesa, la inclusión en la regla de evidencia de la frase "el examen de la jueza o el juez debe ir dirigido a aclarar las dudas que tenga o para aclarar el récord. En todo momento, la jueza o el juez debe evitar convertirse en abogado o abogada de una de las partes", apunta a una visión restrictiva del rol del juez en el interrogatorio de testigos. Chiesa, E., *Reglas de Evidencia de Puerto Rico*, Puerto Rico, Publicaciones JTS, 2009, pág. 190.

Por su parte, el Profesor Rolando Emmanuelli expone:

> La Regla limita el comportamiento del Juez o la Jueza a la hora de interrogar al disponer de manera juiciosa que el examen del Juez o Jueza debe ir dirigido a aclarar las dudas que tenga o para aclarar el récord. En todo momento debe evitar convertirse en abogado o abogada de una de las partes, evitando sugerir a la persona declarante una respuesta en particular. En todo caso el Juez o Jueza debe tener cuidado de no hacer preguntas que le completen o cuadren el caso a una parte como, por ejemplo, hacer la pregunta sobre identificación que olvidó el Ministerio Público [sic]. Tampoco se puede hacer el examen de la persona testigo en forma de contrainterrogatorio, mediante preguntas sugestivas, para que no se lesione su posición de imparcialidad. Emmanuelli Jiménez, R., *Prontuario de Derecho Probatorio Puertorriqueño*, 4ta. ed., Puerto Rico, Ediciones SITUM, 2015, pág. 376.

Por otra parte, los Cánones de Ética Judicial regulan el comportamiento del juez o jueza durante el proceso judicial. En particular, el Canon 11 establece lo siguiente:

> Aunque es función y derecho de las abogadas y los abogados presentar el caso de sus respectivos clientes y

> clientas en la forma más favorable a sus méritos, es ministerio fundamental de la judicatura velar por que no se cometa una injusticia. Las juezas o los jueces son partícipes en la búsqueda de la verdad y la determinación de lo que es justo. A esos fines, deberán intervenir durante el curso de cualquier procedimiento judicial para evitar dilaciones injustificadas, para esclarecer cualquier asunto o impedir una injusticia.
>
> No obstante, se abstendrán de unirse en solidaridad con cualesquiera de las partes mediante interrogatorios injustificados, pronunciamientos sobre los méritos de la causa o comentarios impropios o perjudiciales. Tampoco realizarán gestiones que constituyan intervenciones indebidas con testigos, prueba documental o cualquier aspecto del proceso judicial.

4 LPRA Ap. IV-B, Canon 11.

En síntesis, el Tribunal Supremo ha reconocido que el juez puede participar en los interrogatorios al intentar esclarecer la verdad, sin embargo, su participación no debe ser excesiva. *Pueblo v. Martín Aymat,* 105 DPR 528, 536 (1977); *Pueblo v. Aletriz,* 85 DPR 646, 663 (1962). La intervención no debe ser injustificada, con el propósito de contradecir o desacreditar al acusado o a sembrar dudas sobre la teoría y veracidad de los testigos de la defensa. *Pueblo v. Miranda Santiago*, 130 DPR 507, 517 (1992); *Pueblo v. Matos,* 81 DPR 508 (1959); *Pueblo v. Aletriz,* supra, pág. 663. El juez ante quien se ventile un procedimiento judicial debe evitar hasta la más leve sospecha de parcialidad. *Pueblo v. Robles González*, supra.

C

Finalmente, como es sabido en nuestro ordenamiento jurídico existe un interés apremiante por regular las relaciones obrero-patronales pues de esta forma se busca proteger los derechos de los trabajadores. A raíz de ello, se han aprobado una serie de legislaciones que incluyen la *Ley de Indemnización por Despido Sin Justa Causa,* Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada (Ley Núm. 80), 29 LPRA sec. 185a *et seq.*, la cual fue adoptada con el propósito de proteger al obrero que ha sido privado injustificadamente de su trabajo y, a su vez, busca desalentar este tipo de despido al imponerle al patrono el pago de la indemnización

conocida como la mesada. Por ello, la Ley Núm. 80 tiene un fin reparador, por lo cual debe ser interpretada de manera liberal y favorable para el empleado. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 688 (2004); *Jusino et als. v. Walgreens,* 155 DPR 560, 571 (2001); *Belk v. Martínez*, 146 DPR 21, 232 (1998); *Beauchamp v. Holsum Bakers of P.R.,* 116 DPR 522, 526 (1985).

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. 29 LPRA sec. 185a; *López Fantauzzi et al v. 100% Natural*, 181 DPR 92 (2011).

Entre otras cosas, la Ley Núm. 80 establece una presunción con relación al despido de los empleados contratados sin tiempo determinado, mediante la cual se establece que el mismo fue injustificado obligando así al patrono a oponer una defensa de justa causa para el despido mediante preponderancia de la prueba. 29 LPRA sec. 185k (a); *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894 (2011); *Rivera v. Pan Pepín*, supra, pág. 690; *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.,* 155 DPR 364, 378-379 (2001); *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, 137 DPR 643, 650 (1994); *Soto v. Hotel Caribe Hilton*, 137 DPR 294, 303-304 (1994); *Rivera Águila v. K-Mart de P.R.,* 123 DPR 599, 610 (1989); *Báez García v. Cooper Labs., Inc.*, 120 DPR 145, 152 (1987); *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, 108 DPR 536, 544 (1979). De no rebatirse la presunción de que el despido injustificado el pago de la indemnización comúnmente conocida como mesada a favor del empleado. *García v. Aljoma*, 162 DPR 572, 585 (2004).

Por otro lado, la Ley Núm. 80 no define específicamente el concepto de justa causa, sino que enumera una serie de circunstancias que justifican el despido de un empleado. *Jusino et*

als. v. Walgreens, supra, pág. 572. Específicamente, el Art. 2 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185b, dispone que para despedir al empleado sin que éste tenga derecho a la indemnización, el patrono tiene que demostrar que tal despido fue justificado. Se entenderá por justa causa para el despido 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 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.
>
> 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. [...]

29 LPRA sec. 185b.

Por otra parte, si existe justa causa el empleado puede ser despedido. La enumeración no es taxativa, sino que provee ejemplos "sobre el tipo de conducta que constituye razón y motivo justificados para el despido, por estar reñido con la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa. Sin embargo, tal desglose no excluye otra conducta del empleado que, por estar vinculada al buen funcionamiento de la empresa, podría constituir justa causa para el despido". *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223, 244 (2001); *Jusino et als. v. Walgreens*, supra, págs. 572-573; *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763, 775 (1992).

Así las cosas, le corresponde al foro de instancia en casos de despido injustificado evaluar las situaciones específicas que se les presentan para determinar si existió la justa causa para el despido,

aunque la situación no esté específicamente enumerada en el estatuto. *Jusino et als. v. Walgreens*, supra, pág. 572. De igual forma, los patronos pueden establecer reglamentos internos para fijar las normas de conducta que regirán en sus lugares de trabajo y los empleados estarán sujetos a éstas siempre y cuando sean razonables. *Rivera v. Pan Pepín*, supra, págs. 689-690; *Jusino et als. v. Walgreens,* supra, pág. 573; *Srio del Trabajo v. G.P.Inds., Inc.,* supra, pág. 245. Igualmente, nuestro más alto foro ha establecido que para que las violaciones a las normas del trabajo constituyan justa causa para el despido de empleados, el patrono tiene que establecer: (1) la razonabilidad de las normas establecidas para el funcionamiento del establecimiento; (2) que le suministró copia escrita de éstas al empleado, y (3) que el empleado violó las normas en reiteradas ocasiones. *Jusino et als. v. Walgreens,* supra, págs. 572-573.

Ahora bien, lo antes reseñado no impide que un empleado sea despedido como sanción luego de una primera falta. Aunque ello no es favorecido por la Ley Núm. 80, ello no significa que el patrono esté impedido de despedir a un empleado en una primera ofensa. En estos casos, el patrono deberá demostrar que el empleado cometió una falta cuya intensidad de agravio precisa su destitución para proteger la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran, o incluso de terceros que la visitan. *Jusino et als. v. Walgreens,* supra, págs. 573-574; *Srio del Trabajo v. G.P Inds., Inc.,* supra, págs. 244-245; *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, supra, pág. 543. La Ley Núm. 80 permite el despido de un empleado o empleada por una sola falta siempre y cuando las circunstancias del caso reflejen que la decisión no fue una arbitraria ni caprichosa. *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, supra, pág. 650. En estos casos, la ofensa debe reflejar una actitud lesiva a la paz, el orden y el buen funcionamiento de una empresa, a tal punto que

esperar que vuelva a suceder para despedir al empleado resultaría imprudente e irrazonable. *Rivera v. Pan Pepín*, supra, pág. 690; *Srio. Del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.,* supra, pág. 245; *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, supra, pág. 544. Por ejemplo, en *Autoridad de Edificios Públicos v. Unión Independiente de Empleados*, 130 DPR 983 (1992), el Tribunal Supremo resolvió que mentir en una solicitud de empleo en cuanto a previos delitos cometidos constituye una falta grave, que puede ser válida para el despido. El mentir tiende a destruir la dinámica con el empleado y afecta el buen funcionamiento de la empresa. Íd.

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

III

El primer error se relaciona con la alegada participación indebida del Juez del foro primario en los interrogatorios de las testigos Neylis Collazo y Jennifer Borrero. Pfizer alegó que el Juez se convirtió en abogado del apelado al cuestionar la credibilidad de las testigos mediante un interrogatorio excesivo, con preguntas repetitivas, argumentativas y sugestivas. En consecuencia, Pfizer cuestionó la credibilidad que le mereció al foro primario el testimonio de las declarantes.

Es nuestro criterio que la intervención del Juez en el interrogatorio de las testigos fue irrazonable. De un estudio de la transcripción del juicio, hemos identificado que su participación no estuvo encaminada a aclarar dudas en el récord. Más bien, sus preguntas se caracterizaron por tratar de contradecir o sembrar dudas sobre la teoría y la veracidad de los testimonios. Veamos.

Interrogatorio a *Jennifer Borrero*:

[…]

P ¿Iba solo?
R ¿Que si él iba solo?
P Si, ¿o iba con otros compañeros a almorzar?
R Entraba con otros compañeros…

P Escúcheme…
R …pero no sé…
P …usted puede entrar con otros compañeros, pero yo voy caminando junto con el grupo solo a entrar y cojo mis alimentos y salgo a mi fila y pago y me voy y me siento o puedo salir con un compañero de trabajo, otro grupo de compañeros de trabajo y entre ese grupo de compañeros de trabajo puedo entrar con otros que vamos a coger los alimentos y salimos juntos y nos sentamos juntos y comemos juntos.
R No, no recuerdo eso.
P Eso usted no lo recuerda. O sea, ¿Qué usted no me puede decir a mi si el señor Fuentes en algún momento fue con otro compañero de trabajo a comer allí?
R No estoy segura…no recuerdo si…si iba con otra persona o entraba en grupo. [2]

[…]

P Esos dos días, ¿le constan a usted de propio y personal…
R Sí.
P …que no pagó…
R Que no pagó…
P …la comida?
R …esos días.
P ¿Qué ni le pago a usted ni le pago a su compañera?
R Correcto.
P ¿Y esperaron ocho días de diferencia?
R Correcto.[3]

[…]

P ¿Y por qué hacía eso?
R Eso fue…
P Míreme a mí, mirándome a mí. ¿Por qué usted iba a tomar esa determinación si el día 18 este señor usted indica que volvió a pasar y no pagó la comida, por qué usted iba a tomar la determinación de dejarlo así y quedarse callada?
R Fue lo que decidí en ese momento.
P Eso fue lo que usted decidió.
R Sí.
P ¿Y eso está bien hecho?
R No.
P ¿Y por qué usted decidió eso?
R No sé.
P ¿Usted está segura que no sabe?
R No…
P ¿O usted quiere decirme por qué pasó eso por su mente?
R …no, de verdad.
P ¿Usted no sabe? Usted, su supervisora le había dicho que tan pronto pasara, lo notificaran y que velaran.
R Si, que velara.
P Pasó y usted se quedó callada y me está admitiendo aquí bajo juramento que si no hubiera pasado lo del 18 usted no hubiera ido donde su supervisora.
R Si porque estaba tener por lo…más evidencia de días exactos…
P ¿Pero que más evidencia si usted lo que le habían dicho era que velara que él no se llevara la comida sin pagar y que lo notificara? Un hecho, del 10 o dos

[2] Transcripción de la vista celebrada el 22 de abril de 2015, pág. 64, L: 4-24.
[3] Íd., pág. 66, L: 3-13.

hechos con el 18, era la misma conducta, ¿o era diferente la actuación?
R Lo mismo.[4]
[…]

Vemos que el juez trata de confundir y desacreditar el testimonio de la señora Jennifer Borrero y, continúa:

P Usted dice en la carta que es de nueve y quince a.m. a doce y cuarenticinco p.m.
R Ajá.
P ¿A qué hora el señor pasó y no pagó?
R No sé la hora. No sé la hora. Esa es la hora en que … el almuerzo como tal.
P Ese es su turno de trabajo.
R Ajá.
P ¿Verdad?
R Sí.
P Ese es su turno de trabajo; nueve y quince a doce…
R Mi turno, a las…
P …a doce y cuarenticinco.
R …no. Empezaba a la una…A las cinco, pero…
P ¿A las cinco de la mañana?
R Cinco de la mañana.
P Pero usted está en la caja de nueve y quince a doce y cuarenticinco.
R En la hora del almuerzo empiezan más o menos a esa hora. Por eso es que…eso sucedió para el almuerzo.
P Sucedió para el almuerzo, ¿pero usted no sabe la hora?
R La hora no.
P ¿Y por eso fue que usted puso entonces de nueve y quince a doce y cuarenticinco?
R Que a esa hora yo estaba ahí. A esa hora era que yo estaba en la caja cobrando el almuerzo ya.
P Pero usted no sabe a qué hora paso eso.
R No. De hora exacta, no.[5]

[…]

Interrogatorio a *Neylis Collazo*:

[…]

P ¿Usted no dijo nada?
R Le comenté a mi compañera…
P ¡Ah! Le comentó a su compañera…
R …si él había pagado y ella no…ella no estaba segura…las veces anteriores.
P "Las veces anteriores".[6]

[…]

P Pero le pregunto si usted lo vio y usted no sabe decirme. ¿Sí o no?
R Sí.
P Entonces, ¿cómo usted, si no sabe dónde se sentó y no sabe si se lo comió, cómo usted sabe que consumió sin pagar los alimentos?
R Porque él entró a la parte al frente de la cafetería donde están todas las líneas para comer y él puso la

[4] Íd., pág. 68, L: 2-25 y pág. 69, L: 1-6.
[5] Íd., pág. 72, L: 11-25 y pág. 73, L: 1-13.
[6] Íd., pág. 141, L: 1-6.

bandeja al lado y la comida que…que había de la bandeja era de la cafetería.
P No, no, escúchame. Todo eso está muy bien…
R Unjú…
P …él entró, usted lo vio…
R …Sí…
P …cogió comida, vino con la bandeja, se paró en la fila, usted vio cuando puso la bandeja al lado…
R …Es correcto…
P …usted ve cuando se va y regresa y coge la bandeja y se la lleva…
R …es correcto…
P …perfecto. Hasta yo no tengo problema porque usted dice que usted lo vio. Lo que pasa es que cuando usted dice aquí, en la carta que ya usted dijo que va por encima de lo que dice a Declaración Jurada porque es lo que usted se reafirmó…
R …Unjú…
P …dice "se dirige…" "…repentinamente coloca su bandeja en el 'counter' donde no hay caja registradora. Se dirige hacia un compañero suyo que se encontraba en el salón comedor" hasta ahí, pues, yo puedo decir "Bueno, pues vio cuando se movió y está bien eso es lo que ella dice", "…regresa por su bandeja de alimentos y se la lleva". Usted lo vio porque estaba…la dejó en el "counter".
R La dejo, sí.
P Usted dice que la había visto "…y se sienta a consumir los mismos sin pagar." Como no me dice donde se sienta "a comer los mismos"… [7]

En esta línea de interrogatorio se aprecia como el Juez se convierte en abogado de la parte querellante cuando ataca la credibilidad de la testigo.

[…]

P y como usted sabe que se comió; se sentó a comer los alimentos sin pagar?
R Después, el caballero pasa por la parte de al lado con su bandeja para desperdi…para el área donde están los desperdicios de alimentos…
P A vaciar la bandeja?
R …es correcto.
P y como usted sabe que esos eran los alimentos que él se llevó en su bandeja?
R entiendo yo que son…
P No, no…
R …su alimen…que son alimentos…
P …escuche. Está bien. Eso es lo que usted entiende. Le estoy preguntando, usted sabe que eso que el boto en la bandeja eran los alimentos que usted vio que se llevó en la bandeja y que él se los comió.
R Sí.
P Usted lo vio?
R Si, cuando fue a botarlos, sí.
P No, no, no. Mire la pregunta que yo le estoy haciendo.[8]

[…]

P No recuerda o usted no lo vio…
R No…

[7] Íd., pág. 146, L: 3-22 y pág. 147, L: 1-13.
[8] Íd., pág. 148, L: 6-25.

P …consumiendo los alimentos?
R …no recuerdo…
P Señora, yo la estoy llevando a la que usted afirmó aquí frente a la Declaración Jurada que la confrontaron versus lo que dice esto y usted se reafirmó en que esto era lo correcto.[9]

Creemos innecesario seguir analizando los intensos interrogatorios a que el Juez sometió a las testigos para demostrar que su intervención fue irrazonable. El Juez olvidó por momentos su deber de mantener la parcialidad y el equilibrio de los procedimientos, convirtiéndose en un abogado litigante excediéndose de su función judicial.[10] En consecuencia, concluimos que la participación del Juez en el presente caso es reprochable y su intervención en los interrogatorios fue en exceso de lo prudente y razonable en búsqueda de la verdad.

Ahora bien, ¿el juzgador de los hechos obró con pasión, perjuicio y parcialidad al restarle credibilidad a las declaraciones de Jennifer Borrero y Neylis Collazo sobre las actuaciones indebidas del señor Fuentes Morales? Contestamos en la afirmativa.

Contrario a lo determinado por el foro primario, las cajeras declararon que en más de una ocasión el apelado consumió alimentos de la cafetería sin pagarlos. Particularmente, reseñaron lo que sucedió los días 10 y 18 de enero de 2013. Según estas, el señor Fuentes Morales entró a la cafetería, tomó una bandeja, se sirvió los alimentos, pasó por detrás de las cajas registradoras sin pagar, se sentó a comer y luego abandonó la cafetería. Fuentes Morales nunca regresó a pagar los alimentos que consumió. Las testigos declararon que los hechos ocurrieron a la hora del almuerzo, entre 11:00 a.m. y 11:30 a.m., periodo que coincide con la media hora de almuerzo que tiene el señor Fuentes Morales para tomar sus alimentos[11]. Las

---

[9] Íd., pág. 152, L: 3-9.
[10] La intervención del Juez con las testigos se extendió más allá de aclarar una duda. La realidad es que el Juez se ofreció a interrogar a las testigos por su cuenta, sin más. Véase, transcripción de la vista celebrada el 22 de abril de 2015, pág. 137, L: 16-25 y pág. 138, L: 1-12.
[11] El señor Fuentes Morales testificó que almorzaba entre 10:45 a.m. a 11:30 a.m. Véase, transcripción de la vista de 12 de noviembre de 2015, pág. 104, L: 22-25.

testigos relataron por escrito lo sucedido conforme a las instrucciones que les dio su supervisora, la señora Tricia Ortiz. De hecho, la señora Ortiz relató que el 18 de diciembre de 2013 también fue testigo de las actuaciones indebidas del señor Fuentes Morales.[12] Adviértase, que lo declarado por estas fue corroborado por diecinueve (19) videos de seguridad de la cafetería que fueron presentados por Pfizer y admitidos como prueba. Particularmente, en el juicio se transmitieron tres (3) videos con fechas de: 10 de diciembre de 2012, 10 de enero de 2013 y 18 de enero de 2013. En los tres videos se observó el mismo patrón de conducta del señor Fuentes Morales: entra a la cafetería, se dirige al área de alimentos y condimentos, pasa detrás de las cajas registradoras sin detenerse, come y luego sale de la cafetería sin pagar. El señor Fuentes Morales admitió que él es la persona que aparece en los videos.[13] Además, el propio Juez comentó durante el juicio que los videos confirman la presencia de Fuentes Morales en la cafetería consumiendo sin pagar.[14] En consecuencia, sostenemos que los testimonios de Jennifer Borrero y Neylis Collazo están revestidos de credibilidad.

Cónsono con lo anterior, Pfizer alegó en su segundo error que el tribunal sentenciador abusó de su discreción en la apreciación de la prueba, particularmente al realizar las determinaciones de hechos 17, 19, 20, 21, 22, 23 y 24 arriba esbozadas, porque según este no están basadas en la prueba que obra en el expediente.

Las determinaciones de hechos 20-22 se relacionan al documento intitulado *Blue Book*. El foro primario equivocadamente concluyó que el *Blue Book* es el manual de empleados que contiene el listado de las conductas constitutivas de despido inmediato, dentro de las cuales se encuentra el robo y falso testimonio. El

---

[12] Transcripción de la vista de 15 de junio de 2015, pág. 181, L: 16-24.
[13] Transcripción de la vista de 19 de agosto de 2015, pág. 474, L: 1-4.
[14] Transcripción de la vista de 20 de agosto de 2015, pág. 498, L: 5-7 y pág. 513, L: 18-25; transcripción de la vista de 9 de noviembre de 2015, pág. 152, L: 4-10.

tribunal razonó que el señor Fuentes Morales no tuvo acceso a dicho manual, por lo que desconocía sobre la conducta prohibida. En cualquier caso, el *Blue Book* no define la conducta de "robo", ni es extensivo a los eventos que ocurran en la cafetería que es operada por un subcontratista de Pfizer. Diferimos de la apreciación del foro apelado.

Lo cierto es que el *Blue Book* es un resumen de la política de Pfizer sobre la conducta empresarial. Dicho documento incorpora como principio elemental la integridad que se espera de todo empleado en el desempeño de su trabajo.[15] La señora Ana M. Ávila Berríos (Ávila Berríos) – Gerente de *Employee Relations* de Pfizer, testificó que el señor Fuentes Morales fue adiestrado sobre el *Blue Book*.[16] De hecho, este admitió en juicio que conocía el manual,[17] así como el estándar de integridad que Pfizer espera de todos sus empleados[18]. Por tanto, Fuentes Morales se comprometió a cumplir con las disposiciones del *Blue Book*, incluyendo el comportarse con integridad.

Por otra parte, el documento intitulado "Proceso para Manejar Casos de Disciplina Progresiva"[19] es un documento preparado por el Departamento de Recursos Humanos con el propósito de establecer una guía para saber cómo manejar los casos de disciplina progresiva; además, contiene un listado de las actuaciones que pueden resultar en la terminación del empleo de forma inmediata, como, por ejemplo: robar y dar falso testimonio.[20] Según testificado por la señora Ávila Berríos, este documento está dirigido a los líderes de la compañía, entiéndase, a los supervisores, gerentes y directores. Contrario al análisis del foro primario, aun cuando el

---

[15] Apéndice del recurso de apelación, págs. 64-116.
[16] Íd., pág. 117.
[17] Transcripción de la vista de 12 de noviembre de 2015, pág. 125, L: 15-16; pág. 127, L: 23-25; pág. 128, L: 1-7.
[18] Íd., pág. 170, L: 1-5.
[19] Apéndice del recurso de apelación, págs. 118-123.
[20] Íd., págs. 121-122.

documento no define lo que constituye "robar", razonamos que una persona prudente, razonable y de inteligencia normal debe conocer lo que implica incurrir en dicha conducta. A falta de prueba en contrario, el señor Fuentes Morales resulta ser una persona con estas características que con seguridad conoce que consumir alimentos sin pagarlos es robar. Ciertamente, el "robar" es una acción opuesta a la "integridad".

Por otra parte, las cajeras no identificaron a otros empleados involucrados en la misma conducta. En cuanto a la afirmación del foro primario de que en los videos se observó a otros empleados incurrir en la misma práctica, debemos recalcar la declaración del señor Jorge A. Rivera Vázquez (Rivera Vázquez) – *Senior Security Specialist* en Pfizer para la fecha de los hechos - en cuanto a que las porciones de video que se presentaron en el juicio fueron como resultado de la investigación que se realizó particularmente en cuanto al señor Fuentes Morales, por lo que no se puede concluir con total certeza que otros empleados incurrieron en la misma conducta.[21] Lo que sí manifestaron los testigos de Pfizer y hasta el propio apelado, es que en una ocasión dos contratistas incurrieron en la misma práctica imputada al señor Fuentes Morales y, como resultado, dejaron de trabajar para Pfizer. De modo que es razonable concluir que las normas de conducta empresarial contenidas en el *Blue Book* también son extensivas a los contratistas y subcontratistas de Pfizer, así como a todas las inmediaciones de Pfizer, inclusive la cafetería, aun cuando esta sea administrada por un subcontratista. De modo que las determinaciones de hechos 20-23 no estas sustentadas por la prueba.

Así también, contrario a lo determinado por el foro apelado en sus determinaciones número 17 y 19, el testimonio de la señora Ávila Berríos nos merece entera credibilidad.

---

[21] Transcripción de la vista de 9 de noviembre de 2015, págs. 29-40.

La señora Ávila Berríos declaró que una vez recibió la queja sobre las acciones de Fuentes Morales en la cafetería, le solicitó a Jessica Torres González - Gerente de Operaciones de Empaque y Supervisora del apelado -, que discutiera el asunto con este por entender que se trataba de un incidente aislado. Acordaron en ese momento que el señor Fuentes Morales se disculparía con la señora Ortiz y pagaría por los alimentos. Sin embargo, ello no ocurrió. El señor Fuentes Morales admitió que aun cuando pudo hacerlo, no se disculpó con la señora Ortiz ni pagó por los alimentos que consumió.[22]

Posteriormente, la señora Ávila Berríos testificó que el señor Rivera Vázquez le indicó que a través de los videos de seguridad pudo identificar que Fuentes Morales en más de una ocasión consumió alimentos de la cafetería sin pagar, por lo que no se trataba de un incidente aislado sino de un patrón de conducta intencional y deliberado. Ante el nuevo escenario, la señora Ávila Berríos decidió investigar. Luego de ver los videos, se reunió con Fuentes Morales el 5 de febrero de 2015. A preguntas de la señora Ávila Berríos, el apelado dijo en la entrevista que, si ve fila para pagar, sigue para la mesa; y si no paga ese día, paga al día siguiente. Dijo que pudo haberle pasado en dos ocasiones, aunque no está seguro.[23] Lo relatado por Fuentes Morales en la entrevista fue documentado en el *Employee Relations-Investigation Worksheet*.[24] De dicho documento también se desprende que el apelado reconoció que por lo menos en una ocasión las cajeras le recordaron pagar la comida.[25] En el juicio, la señora Ávila Berríos declaró que le dio la oportunidad a Fuentes Morales de revisar las notas, así como de

---

[22] Transcripción de la vista de 12 de noviembre de 2015, pág. 168, L:8-25 y pág. 168, L: 1-4.
[23] Transcripción de la vista de 19 de agosto de 2015, pág. 309, L: 1-5; pág. 318, L: 5-9.
[24] Apéndice del recurso de apelación, págs. 49-53.
[25] Íd.

añadir o enmendar su declaración y, luego este firmó la hoja de investigación.[26]

Finalmente, al culminar su investigación la señora Ávila Berríos concluyó que Fuentes Morales faltó repetida y deliberadamente a su integridad al no pagar por los alimentos que consumió – robar – y, que mintió durante la investigación puesto que su conducta no se limitó a solo dos ocasiones.[27] Como hemos discutido, los hechos han sido corroborados por los testimonios de Jennifer Borrero, Neylis Collazo y Tricia Ortiz, así como por los videos de las cámaras de seguridad de la cafetería. De modo que el testimonio de la señora Ávila Berríos merece credibilidad.

Finalmente, en cuanto a la determinación de hecho número 24, adoptamos por referencia lo discutido en nuestro análisis del primer señalamiento de error. Así pues, concluimos en definitiva que el tribunal sentenciador obró con perjuicio y parcialidad en la apreciación de la prueba y, en consecuencia, en las determinaciones de los hechos. Los errores uno y dos fueron cometidos.

En consecuencia, resolvemos que Pfizer demostró que el señor Fuentes Morales incurrió en la conducta imputada – consumir alimentos de la cafetería sin pagarlos -, en al menos diecinueve (19) ocasiones faltando así a su integridad.

Ahora bien, debemos determinar si lo anterior constituye justa causa para su despido.

La norma jurídica dispone que se entenderá por justa causa para el despido que el empleado "siga un patrón de conducta impropia" o la "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 LPRA sec. 185b. Es

---

[26] Transcripción de la vista de 12 de noviembre de 2015, pág. 160, L: 20-25.
[27] Transcripción de la vista de 19 de agosto de 2015, pág. 325, L: 5-23; pág. 326, L: 15-19.

decir, la violación a una norma de trabajo constituye justa causa para el despido siempre que el patrono establezca: (1) la razonabilidad de la norma establecida; (2) que el empleado tenía copia escrita de la misma y; (3) que el empleado violó la norma en repetidas ocasiones.

Este caso cumple con los tres criterios. Primero, Pfizer cuenta con el *Blue Book* que contiene las normas de conducta empresarial que debe seguir todo empleado. Pfizer requiere que el empleado actúe en todo momento con integridad en el desempeño de su trabajo y dentro de los estándares más altos de la ética y la ley.[28] No cabe duda que estas normas son razonables. Segundo, el señor Fuentes Morales admitió que fue adiestrado sobre el *Blue Book*. Así también, admitió en el juicio conocer que Pfizer tiene como expectativa que sus empleados se comporten de manera íntegra; a ello se comprometió el señor Flores Morales.[29] Finalmente, se demostró que en al menos diecinueve (19) ocasiones, Fuentes Morales faltó a su integridad al consumir alimentos de la cafetería sin pagarlos. Como mencionáramos, una persona prudente, razonable y de inteligencia normal, ciertamente tiene la capacidad de comprender que consumir alimentos ajenos sin pagarlos es faltar a la honradez y, del mismo modo, constituye robo. A falta de prueba en contrario, concluimos que el señor Fuentes Morales obró en violación a las normas de Pfizer en repetidas ocasiones.

A base de todo lo antes expresado, entendemos que los errores señalados por Pfizer fueron cometidos por el foro de instancia. La prueba presentada no tan sólo rebatió la presunción de que el despido fue injustificado, sino que, además, demostró que la acción disciplinaria impuesta no fue arbitraria, ni caprichosa. Por el contrario, el despido inmediato es razonable y responde al buen

---

[28] Apéndice del recurso de apelación, págs. 70-72.
[29] Transcripción de la vista de 12 de noviembre de 2015, pág. 170, L:1-5.

funcionamiento de la empresa. Afirmamos que un acto de deshonestidad, así como la mentira, afecta la dinámica entre el patrono y el empleado y, en consecuencia, atenta la ordenada marcha del negocio.[30]

Por tanto, concluimos que el despido del señor Fuentes Morales es justificado y, no procede el pago de la mesada ordenada por el foro de instancia ni los honorarios de abogado.

IV

Por los fundamentos antes expuestos, revocamos la *Sentencia* dictada el 9 de mayo de 2018 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Guayama.

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

El Juez Ramos Torres disiente con el resultado, con opinión escrita.

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

---

[30] El Tribunal Supremo expresó mediante Sentencia en el caso *Miranda Ayala v. Hospital San Pablo,* 170 DPR 734 (2007):

> No resulta necesario incluir en un reglamento o manual de disciplina ciertas normas cuya violación constituye falta mayor. "[U]na persona de inteligencia normal tiene que saber que asesinar a otro empleado en el lugar de trabajo, agredir físicamente al patrono sin razón alguna que justifique este hecho, *hurtar mercancía del patrono*... constituyen faltas mayores o graves [en las] que no debe incurrir nunca. A. Acevedo Colom, *Legislación Protectora del Trabajo Comentada*, 7ma ed., 2001, San Juan, pág. 138.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL V

JOSÉ JUAN FUENTES MORALES Apelada v. PFIZER PHARMACEUTICALS, LLC Apelante	KLAN201800550	*Apelación* procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Guayama Civil Núm.: G PE2013-0097 Sobre: Despido Injustificado (Procedimiento Sumario)

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Jiménez Velázquez, el Juez Ramos Torres y el Juez Bonilla Ortiz.

VOTO DISIDENTE DEL JUEZ RAMOS TORRES

Con mucho respeto disiento en cuanto a la caracterización que se hace del juez que presidió el juicio.

Desde mi óptica, considero que las preguntas formuladas por el juez durante el juicio están dentro de lo permitido. No podemos sustraer el hecho de que una pregunta se puede formular de diferentes maneras, ni que su tono y agudeza dependerá de muchos factores tales como: quién la formula, el escenario presente, incluso, subjetivos. Elementos que no podemos sopesar livianamente desde este lejano estrado.

No quisiera ver una judicatura catatónica, sorda ni muda, por temor a ser censurado por su estilo particular de aclarar sus dudas mediante preguntas permitidas en un proceso judicial. Cada juez tiene la responsabilidad de hacer justicia y hallar la verdad. Esa responsabilidad y la satisfacción cumplida solo se logra con una conciencia clara de los hechos, por lo que es necesario un margen amplio de discreción, libertad y confianza en el sistema.

¿De qué otro modo, que no sea preguntando podemos los jueces darle vida “verdadera” a la inmortal frase legada por el insigne

Juez Asociado del Tribunal Supremo, señor Serrano Geils?, "Los jueces no debemos, después de todo, ser tan inocentes como para creer declaraciones que nadie más creería." Pueblo v. Luciano Arroyo, 88 D.P.R. 573, 582 (1961). Ello, pues, "[…] los jueces no deben convertirse en meros observadores del proceso. Estos son llamados a intervenir activamente para manejarlo y dirigirlo de forma tal que se logre una solución justa, rápida y económica del caso" Granados v. Rodríguez Estrada II, 124 D.P.R. 593, 612 (1989).

En suma, soy del parecer que el juez actuó dentro de los parámetros de la Regla 607(f), 32 L.P.R.A. Ap. VI, R. 607(f), y con su progenie casuística, por lo que a mi juicio, no procede la revocación de la sentencia basado en la caracterización que hace la mayoría sobre el interrogatorio servido por el juez. Nótese, como detalle, el hecho de que durante el interrogatorio no se consignó ninguna objeción por las partes. Es por ello mi disenso.

En San Juan, Puerto Rico, a 14 de diciembre de 2018.

MISAEL RAMOS TORRES
Juez de Apelaciones