

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN Y CAGUAS
PANEL V

JOSÉ G. BONILLA
RIVERA

Recurrido

v.

E. ORTIZ INC., H/N/C
SUPERMERCADOS
SELECTOS

Recurrente

KLRA201800063

*Revisión
Administrativa*
procedente del
Departamento del
Trabajo y Recursos
Humanos de Puerto
Rico

Caso Núm:
AC-16-207

Sobre:

Despido
Injustificado
(Ley 80)

Panel integrado por su presidente, el Juez Sánchez Ramos, la Jueza Soroeta Kodesh y la Jueza Romero García

Soroeta Kodesh, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 12 de junio de 2018.

Mediante un recurso de revisión administrativa presentado el 1 de febrero de 2018, comparece E. Ortiz, Inc. h/n/c Supermercados Selectos (en adelante, el recurrente). Nos solicita que revoquemos una *Resolución y Orden* dictada el 15 de noviembre de 2017 y notificada el 27 de noviembre de 2017, por la Oficina de Mediación y Adjudicación (en adelante, la OMA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (en adelante, el Departamento del Trabajo). Por medio del dictamen recurrido, la OMA concluyó que el Sr. José G. Bonilla Rivera (en adelante, el recurrido) fue despedido injustificadamente y le impuso al recurrente el pago de \$2,801.40.

Por los fundamentos que expresamos a continuación, se confirma la *Resolución y Orden* recurrida.

I.

De acuerdo al expediente ante nuestra consideración, el 17 de mayo de 2016, el recurrido presentó ante la OMA una *Querrela* sobre

despido injustificado, al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como Ley de Indemnización por Despido Injustificado (en adelante, Ley Núm. 80), 29 LPRC sec. 185 *et seq.* En la referida *Querrela*, alegó que trabajó como empleado de almacén desde el 18 de febrero de 2013 hasta el 27 de octubre de 2014, cuando fue despedido y reclamó la suma de \$2,801.40 por concepto de mesada.

El 8 de diciembre de 2016, la OMA emitió una *Notificación de Querrela y Vista Administrativa*. En síntesis, informó al recurrente de la *Querrela* instada en su contra y le concedió un término de diez (10) días, a partir del recibo de la *Notificación de Querrela y Vista Administrativa*, para contestar la *Querrela*. Además, pautó la celebración de una vista adjudicativa para el 17 de enero de 2017.

Con fecha de 14 de diciembre de 2016, el recurrente presentó una *Respuesta a Querrela de Despido Injustificado*. En esencia, arguyó que el recurrido fue despedido por justa causa, toda vez que manejó inadecuadamente un producto que era para merma. Manifestó que el recurrido escondió el producto en las afueras del supermercado con la intención de llevárselo. Lo anterior, sin consultarlo con el gerente. El recurrente explicó que los productos que se rompen o se dañan son dados de baja del inventario por el Sr. José E. Torres, Encargado de Recibo, y se descartan en la basura. Añadió que el Reglamento de Conducta de la compañía establece que algunas de las causas que ameritan un despido inmediato son el apoderarse de dinero o propiedad del supermercado o de algún compañero de manera fraudulenta, y el remover o usar propiedad de la compañía sin autorización. El recurrente acompañó su *Respuesta* con una copia del Reglamento de Conducta; una entrevista con el Sr. José Torres, encargado del almacén; y copias de varias acciones disciplinarias tomadas por el patrono recurrente con relación al recurrido.

El 28 de marzo de 2017, la OMA celebró la vista administrativa. Subsecuentemente, el 15 de noviembre de 2017, notificada el 27 de noviembre de 2017, la OMA emitió una *Resolución y Orden*. En síntesis, determinó que el despido del recurrido fue injustificado y le impuso al recurrente el pago de \$2,801.40 por concepto de mesada. En la referida *Resolución y Orden*, la OMA formuló las siguientes determinaciones de hechos:

1. El querellante José G. Bonilla Rivera laboró para E. Ortiz, Inc., HNC Supermercados Selectos desde el 18 de febrero de 2013 hasta el 27 de octubre de 2014.
2. El querellante se desempeñaba como Empleado de Almacén de Selectos mediante contrato a tiempo indeterminado.
3. El querellante devengaba un salario de siete dólares con veinticinco centavos (\$7.25) por hora, y mantenía una jornada de trabajo de cuarenta (40) horas semanales.
4. Como parte de su reclutamiento, al querellante se le entregó copia del Reglamento de Conducta de Selectos, que indica lo siguiente:

(a) Regla 14. “Los empleados tienen un deber de honestidad acerca de todo lo relacionado con sus funciones laborables. Deberán seguir las instrucciones que la Administración determine. No deberá apoderarse de ninguna propiedad y/o dinero de la Compañía o de algún compañero en forma fraudulenta. Todo empleado deberá notificar si se le paga de más en la nómina. No podrá alterar los precios asignados de ventas ni los precios de venta de las balanzas. Tampoco podrá hacer regalías de los productos que vendemos a los clientes.

Todo empleado debe entregar a las oficinas de administración cualquier artículo que encuentre en los predios de la compañía. Violación Tipo IV”.

(b) Regla 33. “Será causa de despido cualquier acción o negligencia que cause daños a la propiedad de la compañía o de otros empleados, clientes, negocios, personas, o que ponga en peligro dicha propiedad. Ningún empleado puede sacar propiedad de la compañía sin autorización. Está prohibido usar propiedad de la compañía para fines personales. No puede usar equipo si no está autorizado. Tampoco puede tomar fotos de las operaciones y/o propiedad de la compañía. Violación Tipo IV”.

(c) Las violaciones Tipo IV conllevan despido a la primera falta de acuerdo con el Reglamento de Conducta.

(d) En el listado de causas de despido inmediato se incluye “Apoderarse de dinero y/o propiedad del supermercado o de algún compañero en forma fraudulenta” y “Sacar o usar propiedad de la Compañía sin autorización”.

5. El querellante fue objeto de disciplina progresiva:

(a) Acción disciplinaria de 16 de abril de 2013 identificada como primera Amonestación Escrita, porque se estacionó en el *parking* designado para clientes cuando el *parking* para empleados es en el Coliseo. El querellante firmó esa amonestación.

(b) Acción disciplinaria de 15 de julio de 2013, identificada como Amonestación Verbal, por haber incurrido en violación a la política y norma relacionada con tardanza que conlleva interrumpir la operación normal del negocio. Se le indicó que problemas de tardanzas en las últimas semanas ya es (sic) un patrón. El querellante firmó esa amonestación.

(c) Acción disciplinaria de 20 de marzo de 2014, identificada como Amonestación Verbal, porque se encontró comiendo durante horas de trabajo en el área de almacén. Se le advirtió que de repetirse la conducta será suspendido. El querellante firmó esta amonestación.

(d) Acción disciplinaria de 24 de octubre de 2014, identificada como Amonestación Verbal, por no llevar el uniforme. Se le indicó que debía asistir con pantalón negro. El querellante firmó esta amonestación.

(e) Acción disciplinaria de 24 de octubre de 2014 por haber violado la política y normas establecidas por la empresa, relacionadas con eficiencia y calidad en el desempeño de sus deberes. Se le indicó que en el manejo de mercancía con crédito no se puede llevar mercancía de la tienda sin autorización. Tal conducta conllevó suspensión desde el 24 al 30 de octubre de 2014, regresando el 31 de octubre de 2014. El querellante firmó la amonestación.

(f) Entrevista realizada al Encargado de Almacén, José Torres, quien indicó que las reglas para procesar los créditos del supermercado es que esa mercancía se guarda hasta que pase el representante o vendedor, la que no tiene crédito se *scannea* (sic) bajo merma y se decomisa. Entiende que los compañeros de trabajo conocen las reglas porque al igual que él fueron orientados al respecto. El 23 de octubre de 2017 “El

empleado [querellante] me trae una mercancía en mal estado (crédito), me preguntó que si se la podía llevar lo cual yo le indiqué que no y que la botara al zafacón. Él no lo autorizó a llevarse la mercancía.

6. **Una vez el querellante recibió las amonestaciones clasificadas como Primera Amonestación Escrita no volvió a incurrir en la conducta señalada; por la que la corrigió.**
7. **El querellante no se llevó la mercancía (comida de perros) propiedad de SELECTOS.**
8. El querellante fue despedido el 27 de octubre de 2014 por intentar llevarse mercancía propiedad de SELECTOS sin tener autorización.
9. Inconforme con su despido, el querellante presentó la querrela de autos por concepto de despido injustificado. Reclamó una mesada básica de DOS MIL QUINIENTOS ONCE DÓLARES CON CUARENTA CENTAVOS (\$2,511.40) y una indemnización progresiva de DOSCIENTOS NOVENTA DÓLARES (\$290.00) para un total de DOS MIL OCHOCIENTOS UN DÓLARES CON CUARENTA CENTAVOS (\$2,801.40).¹ (Énfasis nuestro).

Según se desprende de la *Resolución y Orden* recurrida, la OMA concluyó lo que sigue a continuación:

Así las cosas, **la controversia planteada ante nos es una de entera credibilidad: si José Torres autorizó al querellante a llevarse mercancía descartada o no lo autorizó y el querellante por cuenta propia tomó la mercancía para llevársela en contravención a las normas de SELECTOS.** La verdad de lo ocurrido la conocen únicamente José Torres y el querellante. **José Torres no fue presentado como testigo, cuyo testimonio en Sala era crucial para que el patrono probara la justa causa del despido y así pudiera exonerarse de responsabilidad bajo la Ley Núm. 80, supra.** Por tanto, ante la ausencia de ese testigo **SELECTOS no cumplió con quantum de prueba exigido; preponderancia de la prueba.** Aunque los procesos administrativos son más flexibles porque no les aplican rigurosamente las Reglas de Evidencia, y, por tanto, la prueba de referencia puede ser admitida bajo criterios de confiabilidad, **lo cierto es que en el caso de autos la determinación de despido se basó en el testimonio de José Torres. A pesar que SELECTOS presentó copia de una Entrevista escrita a José Torres, donde este manifestó que no autorizó al querellante, esa declaración tampoco fue juramentada. Por tanto, la Juzgadora no le otorgó ninguna confiabilidad.**

¹ Véase, *Resolución y Orden*, Anejo I del Apéndice del recurso de revisión administrativa, págs. 7-9.

De otra parte, el querellante José G. Bonilla Rivera estuvo presente en Sala, fue juramentado y vertió su testimonio, estando Sujeto al escrutinio de la Juzgadora. **Evaluado su *demeanor*; el querellante nos mereció entera credibilidad. No albergamos duda alguna de que el querellante estaba comprometido con su trabajo y quería preservarlo.**

Aunque el patrono alegó que no podía permitir la conducta del querellante porque sentaría un mal precedente ante los demás empleados, **no podemos perder de perspectiva que el querellante solicitó autorización para sacar la mercancía. Adviértase que la conducta tipificada como falta en el Reglamento de Conducta es “apoderarse de ninguna propiedad [...] en forma fraudulenta” y “sacar o usar propiedad de la compañía sin autorización”.** En el caso de autos, **el querellante no se apoderó de la propiedad de forma fraudulenta ya que en todo momento su supervisor estuvo al tanto y lo autorizó. Además, el querellante no se llevó la mercancía, la dejó al lado del basurero.** Por tanto, la conducta tipificada como falta Tipo IV no se consumó.

Por tanto, **a base de la totalidad de la prueba presentada y creída, se concluye que el patrono querellado no logró rebatir la presunción legal de que el despido del querellante fue injustificado.**² (Énfasis suplido).

No conteste con este curso decisorio, el 18 de diciembre de 2017, el recurrente interpuso una *Moción de Reconsideración*. Transcurrido el término reglamentario de veinte (20) días, sin que la solicitud de reconsideración fuera acogida o resuelta por la OMA, la misma debe entenderse que fue denegada de plano.

Inconforme con el resultado anterior, el 1 de febrero de 2018, el recurrente presentó el recurso de revisión administrativa de epígrafe y adujo que la OMA cometió cuatro (4) errores, a saber:

Erró la Oficina de Mediación al no haberle notificado adecuadamente a la Parte Recurrente de la celebración de la vista en sus méritos.

Erró la Oficina de Mediación al excluir el testimonio del Sr. José Torres por considerarlo prueba de referencia, y al requerir que su testimonio por escrito debía estar bajo juramento.

Erró la Oficina de Mediación al no basar su decisión en evidencia sustancial contenida en el récord del caso.

² *Id.*, a las págs. 14-16.

Erró la Oficina de Mediación y Adjudicación al haber determinado que la Parte Recurrente no logró rebatir la presunción legal de que el despido del Recurrido fue sin justa causa.

Subsiguientemente, el 16 de febrero de 2018, el recurrido, representado por el Negociado de Asuntos Legales del Departamento del Trabajo instó un *Alegato de la Parte Querellante-Recurrida*.

Con el beneficio de las comparecencias de las partes, exponemos la normativa de derecho aplicable.

II.

A.

Constituye norma jurídica firmemente establecida en el ámbito del derecho administrativo que los tribunales deben concederle la mayor deferencia a las decisiones administrativas por gozar las mismas de una presunción de validez, dada la experiencia que se les atribuye a estas. *IFCO Recycling v. Aut. Desp. Sólidos*, 184 DPR 712, 744 (2012); *Torres Santiago v. Depto. Justicia*, 181 DPR 969, 1002 (2011). La anterior normativa se fundamenta en que son los organismos administrativos los que poseen el conocimiento especializado sobre los asuntos que por ley se le han delegado. *Asoc. Fcias. v. Caribe Specialty et al. II*, 179 DPR 923, 940 (2010); *JP, Plaza Santa Isabel v. Cordero Badillo*, 177 DPR 177, 186 (2009).

En cuanto a las determinaciones de hechos formuladas por la agencia recurrida, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido reiteradamente que, como norma general, los tribunales no intervendrán con estas, siempre y cuando se desprenda del expediente administrativo evidencia sustancial que las sostenga. Al realizar dicha determinación, los tribunales deben utilizar un criterio de razonabilidad y deferencia. *The Sembler Co. v. Mun. de Carolina*, 185 DPR 800, 821-822 (2012); *Asoc. Fcias. v. Caribe Specialty et al. II*, supra. A su vez, la evidencia sustancial es aquella relevante que una mente razonada podría entender adecuada para

sostener una conclusión. *Torres Santiago v. Depto. Justicia*, supra, a la pág. 1003, citando a *Rebollo v. Yiyi Motors*, 161 DPR 69, 76-77 (2004).

Con el propósito de “convencer al tribunal de que la evidencia en la cual se fundamentó la agencia para formular una determinación de hecho no es sustancial, la parte afectada debe demostrar que existe otra prueba en el expediente que reduzca o menoscabe el valor probatorio de la evidencia impugnada, hasta el punto de que no se pueda concluir que la determinación de la agencia fue razonable de acuerdo con la totalidad de la prueba que tuvo ante su consideración”. *Misión Ind. P.R. v. J.P.*, 146 DPR 64, 131 (1998); véanse, además, *Rebollo v. Yiyi Motors*, supra, a la pág. 77; *Metropolitana S.E. v. A.R.PE.*, 138 DPR 200, 212-213 (1995); *Hilton Hotels v. Junta de Salario Mínimo*, 74 DPR 670, 686-687 (1953).

No obstante, las conclusiones de derecho realizadas por las agencias serán revisables en toda su extensión. *Torres Santiago v. Depto. Justicia*, supra; *Asoc. Fcias. v. Caribe Specialty et al. II*, supra. Ahora bien, esto no significa que los tribunales pueden descartar libremente las conclusiones e interpretaciones de la agencia. *Torres Santiago v. Depto. Justicia*, supra; *Asoc. Fcias. v. Caribe Specialty et al. II*, supra; *Otero v. Toyota*, 163 DPR 716, 728 (2005).

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expuesto que “[l]a deferencia reconocida a las decisiones de las agencias administrativas habrá de ceder, solamente, cuando la misma no esté basada en evidencia sustancial, cuando la agencia ha errado en la aplicación de la ley y cuando su actuación resulte ser una arbitraria, irrazonable o ilegal”. *The Sembler Co. v. Mun. de Carolina*, supra, a la pág. 822; véase, además, *Otero v. Toyota*, supra. Igualmente, el Tribunal Supremo ha clarificado que la deferencia concedida a las agencias administrativas únicamente cederá cuando: (1) la

determinación administrativa no está basada en evidencia sustancial; (2) el organismo administrativo ha errado en la aplicación o interpretación de las leyes o los reglamentos que se le ha encomendado administrar; (3) cuando el organismo administrativo actúa arbitraria, irrazonable o ilegalmente, realizando determinaciones carentes de una base racional; o (4) cuando la actuación administrativa lesiona derechos constitucionales fundamentales. *IFCO Recycling v. Aut. Desp. Sólidos*, supra, a las págs. 744-745, citando a *Empresas Ferrer v. A.R.PE.*, 172 DPR 254, 264 (2007).

B.

La Asamblea Legislativa aprobó la Ley Núm. 80, supra, que, si bien no prohíbe absolutamente el despido de un empleado, castiga el despido que se hace sin justa causa. *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen*, 182 DPR 937, 949-950 (2011). La Ley Núm. 80, supra, busca penalizar y desalentar que un patrono, de modo arbitrario, irrazonable y sin justa causa, despidiera a su empleado. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 424 (2013). Su fin reparador es proveer al empleado remedios para los daños causados por el despido injustificado. *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 DPR 586, 596 (2013). Esta legislación regula las circunstancias en que un patrono privado puede despedir a un empleado y aplica a los empleados de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo que: (1) estén contratados sin tiempo determinado; (2) reciban una remuneración; y (3) sean despedidos de su cargo sin que haya mediado justa causa. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush. Co.*, 180 DPR 894, 905-906 (2011).

El Artículo 1 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185a, establece que todo empleado despedido sin justa causa tiene derecho a recibir una mesada y el sueldo que dejó de devengar. La cuantía de la mesada dependerá del tiempo que el empleado ocupó su puesto y

del sueldo que devengaba. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush. Co.*, supra, a la pág. 905.

Por su parte, el Artículo 2 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185b, enumera las circunstancias, no taxativas, constitutivas de justa causa para el despido, las cuales son: (1) que el empleado observe un patrón de conducta impropia o desordenada; (2) que el empleado no rinda su trabajo eficientemente o lo haga tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o se maneja por el establecimiento; (3) que el empleado viole reiteradamente las reglas y los reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento, siempre que se le haya suministrado oportunamente copia escrita de éstos; (4) que surja el cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento; (5) que sucedan cambios tecnológicos o de reorganización, cambios de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o se maneja por el establecimiento y cambios en los servicios provistos al público; o (6) que se requieran reducciones en empleo debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido. Véase, *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, supra, a las págs. 905-906.

De otra parte, la Ley Núm. 80, supra, establece una presunción a favor del empleado al obligar al patrono a presentar, en un proceso judicial, aquella prueba que establezca que hubo justa causa para el despido. Es decir, el peso de la prueba para establecer que un despido fue justificado recae en el patrono y el criterio, como en cualquier proceso civil, es el de preponderancia de la prueba. Corresponde a los tribunales determinar, después de considerar los hechos y circunstancias especiales de cada caso, si el despido de un obrero estuvo justificado o si fue caprichoso. Esto implica que la presunción que considera el despido como

injustificado no cede a menos que ambas partes, empleado y patrono, dilucidan esta controversia ante los tribunales. *Orsini García v. Sec. de Hacienda*, 177 DPR 596, 656 (2009).

Conforme a los principios de derecho antes detallados, atendemos la controversia que nos ocupa.

III.

En el primer señalamiento de error, el recurrente sostuvo que incidió la OMA al no notificarle de manera adecuada la celebración de la vista administrativa. En esencia, argumentó que la *Notificación de Querrela y Vista Administrativa* no contenía los apercibimientos que nuestro ordenamiento requiere para cumplir con las exigencias del debido proceso de ley. En específico, planteó que la *Notificación de Querrela y Vista Administrativa* no le informó del carácter adversativo de la vista; las formalidades de la presentación de evidencia; que debía llevar toda la evidencia que tenía; ni que solo se aceptarían declaraciones escritas juramentadas. No le asiste la razón al recurrente en su planteamiento.

La característica medular del debido proceso de ley es que el procedimiento debe ser justo. El Tribunal Supremo de Puerto Rico, a través de su jurisprudencia interpretativa, ha identificado una serie de requisitos básicos que todo procedimiento adversativo debe cumplir para satisfacer las exigencias del debido proceso, a saber: (1) una notificación adecuada; (2) que el proceso se celebre ante un juez imparcial; (3) la oportunidad de ser oído y defenderse; (4) el derecho a conainterrogar a los testigos y a examinar evidencia presentada en su contra; (5) contar con la asistencia de un abogado; y (6) que la decisión se base en el récord. Véase, *Vázquez González v. Mun. San Juan*, 178 DPR 636, 643 (2010); *Hernández v. Secretario*, 164 DPR 390, 395-396 (2005); *Rivera Rodríguez & Co. v. Lee Stowell, etc.*, 133 DPR 881, 889 (1993). En el ámbito del derecho administrativo, la Sección 3.1 de la Ley Núm. 170 de 12 de agosto

de 1988, según enmendada, conocida como la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (en adelante, LPAU), 3 LPRA sec. 2151, reconoce las garantías antes indicadas. A esos efectos, dispone que: [e]n todo procedimiento adjudicativo formal ante una agencia se salvaguardarán los siguientes derechos:

1. **Derecho a notificación oportuna de los cargos o querellas o reclamos en contra de una parte.**
2. Derecho a presentar evidencia.
3. Derecho a una adjudicación imparcial.
4. Derecho a que la decisión sea basada en el expediente. (Énfasis nuestro).

Hemos revisado la *Notificación de Querella y Vista Administrativa* bajo el crisol de la normativa antes expuesta y entendemos que el reclamo del recurrente es, a todas luces, inmeritorio. Además de ordenarle contestar la *Querella* con todas las alegaciones y defensas afirmativas, por conducto de la *Notificación de Querella y Vista Administrativa* en cuestión, la OMA le informó al recurrente el nombre de la persona que presentó la *Querella*; la alegación en su contra sobre despido injustificado; y la disposición legal alegadamente infringida, Ley Núm. 80, *supra*. Asimismo, se le informó la celebración de una vista **adversativa** y que podía comparecer por conducto de su abogado.³ Por consiguiente, la *Notificación de Querella y Vista Administrativa* antes aludida le informó sobre las alegaciones en su contra y le concedió una oportunidad razonable para contestar y presentar su postura en el caso. A raíz de lo anterior, el primer error aducido por el recurrente no fue cometido.

De otra parte, por estar estrechamente relacionados, discutiremos los señalamientos de error segundo y tercero de forma conjunta. El recurrente adujo que incidió la OMA al no aceptar una

³ No pasa por inadvertido que en varias ocasiones la *Notificación de Querella y Vista Administrativa* impugnada indicó taxativamente que la vista era adversativa.

declaración escrita del Sr. José Torres por no estar juramentada. Argumentó que a pesar de ser prueba de referencia, la declaración del empleado debió ser admisible, toda vez que los procedimientos administrativos son más flexibles. Adujo que, aun si se aplicasen las Reglas de Evidencia, la declaración era admisible como un record de negocio. Explicó que, al excluirse dicha declaración, la determinación recurrida no está basada en la totalidad de la evidencia presentada y que debió admitirse en la vista. Por lo tanto, arguyó que el dictamen recurrido no se fundamenta en evidencia sustancial. Tampoco le asiste la razón al recurrente en su argumentación.

Es un principio básico de nuestro ordenamiento que en los procedimientos administrativos no aplican las Reglas de Evidencia. Véase, Sec. 3.13(e) de la LPAU, *supra*; 3 LPRA sec. 2163. El propósito primordial para que las Reglas de Evidencia no apliquen a los procesos administrativos es “que lo justo impere sin las trabas procesales de los tribunales de justicia”. *Torres Santiago v. Depto. de Justicia*, *supra*, a la pág. 1005, citando a *Martínez v. Tribunal Superior*, 83 DPR 717, 720 (1961). De acuerdo al Tribunal Supremo de Puerto Rico, “esto permite que el juzgador de hechos conozca toda la información pertinente para dilucidar la controversia que tiene ante sí.” *Torres Santiago v. Depto. de Justicia*, *supra*, citando a *Otero v. Toyota*, *supra*, a la pág. 733.

Asimismo, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha reiterado que, en los procedimientos administrativos, el juez del caso puede no solamente recibir y admitir prueba de referencia, sino que también puede descansar en ella para arribar a su decisión. *Torres Santiago v. Depto. Justicia*, *supra*, citando a *Otero v. Toyota*, *supra*. Ahora bien, para ello deberá establecerse que la referida prueba es confiable en atención a la ausencia de lesión significativa al derecho a confrontación de la parte contra quien se admite la prueba de

referencia; la necesidad de disponibilidad del declarante para testificar en la vista; y la existencia de garantías circunstanciales de confiabilidad. *Muñiz Noriega v. Muñoz Bonet*, 177 DPR 967, 985 (2010).

Cónsono con lo anterior, aun cuando las Reglas de Evidencia no apliquen *ex proprio vigore* a los procedimientos administrativos, la agencia que admita prueba de referencia tiene que evaluar los criterios de admisibilidad antes esbozados para garantizar el valor probatorio y la confiabilidad de la prueba presentada. Por consiguiente, el Tribunal Supremo ha avalado la admisión de prueba de referencia en los procesos administrativos cuando la agencia no toma su determinación únicamente basada en dicha evidencia, sino que también considera la prueba documental y testifical presentada para sostener su decisión. *Otero v. Toyota*, supra, a las págs. 734-735.

En el caso de autos, durante la vista adjudicativa, el recurrente no presentó como testigo al empleado en el cual fundamentó su determinación de despedir al recurrido, a pesar de que expresó que el empleado estaba disponible para declarar. Ciertamente, un Juez Administrativo podría admitir como evidencia una declaración escrita sin juramentar. No obstante, dicha determinación recae en el ámbito de la discreción del Juez Administrativo y debe ser consistente con la más rápida y efectiva solución de la controversia. Asimismo, de acuerdo a la norma jurídica antes expresada, antes de admitir prueba de referencia, la agencia administrativa tiene que garantizar la confiabilidad de dicha prueba. Si durante la vista, la agencia recurrida no pudo corroborar el testimonio del empleado contenido en su declaración, su firma, ni tampoco pudo proveerle al recurrido la oportunidad de confrontar dicho testimonio, entendemos que el error aducido por el recurrente no fue cometido. Además, el recurrente no presentó una

transcripción de la prueba de la vista adjudicativa que nos permitiera evaluar si el testimonio presentado fue suficiente para demostrar que la prueba de referencia estaba revestida de suficientes garantías circunstanciales de confiabilidad y podía ser admisible como record de negocio.

A su vez, contrario a lo aducido por el recurrente, la doctrina de evidencia sustancial se refiere a evidencia que obre en el expediente y no a la excluida. Es decir, el recurrente tenía la obligación de demostrarnos que en el expediente administrativo existía otra evidencia que menoscabara el valor probatorio de aquella evidencia utilizada por la OMA para alcanzar el resultado impugnado. El recurrente no ha logrado menoscabar el valor probatorio de la prueba que tomó en consideración el foro administrativo, ni ha podido apuntar a otra prueba en el expediente de autos que demuestre que la OMA no podía concluir que el recurrido fue despedido injustificadamente. En consecuencia, no tenemos razón para intervenir con la decisión de la OMA.

Por otro lado, en el cuarto señalamiento de error, el recurrente sostuvo que incidió el foro administrativo al concluir que no logró rebatir la presunción a favor del recurrido, el empleado, de despido injustificado que establece la Ley Núm. 80, *supra*. Explicó que el despido del recurrido fue por justa causa, toda vez que incurrió en un patrón de conducta desordenada al tomar sin autorización mercancía del supermercado pendiente de ser descartada para llevársela a su casa, sin pagar por la misma. Añadió que el recurrido “mintió” durante la investigación e incumplió reiteradamente con varias normas de la empresa que fueron debidamente notificadas. No le asiste la razón al recurrente en su planteamiento.

Como asunto medular, es indispensable indicar que las aseveraciones del recurrente en cuanto a la actuación del recurrido que alegadamente ocasionó su despido se fundamentan en una

entrevista escrita del Sr. José Torres, testimonio al cual la OMA no le reconoció credibilidad al no poder verificarlo. Dicha declaración no contaba con el grado de confiabilidad necesaria para admitirla. Por otro lado, la *Resolución y Orden* recurrida se fundamentó en el testimonio del recurrido y, debido a que el recurrente no presentó una transcripción de la prueba oral, este Tribunal no está en posición de revisar su suficiencia. Lo anterior, unido a las amonestaciones previas del recurrido por faltas de escasa gravedad, hacen forzoso concluir que el recurrente no pudo demostrar que el peticionario incurrió en un patrón de conducta reiterada, o en un acto en particular que afectara la seguridad y funcionamiento del supermercado, que ameritara su despido. El cuarto error aducido por el recurrente tampoco fue cometido.

En atención a todo lo expuesto anteriormente, concluimos que el apelado no logró rebatir la presunción de despido injustificado establecida por la Ley Núm. 80, *supra*. Así pues, resolvemos que no erró el foro administrativo al declarar *Ha Lugar* la *Querrela* sobre despido injustificado presentada por el recurrido y, por lo tanto, confirmamos el dictamen recurrido.

IV.

En atención a todos los fundamentos antes expresados, se confirma la *Resolución y Orden* recurrida.

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