

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
REGIÓN JUDICIAL DE PONCE

JORGE ALBERTO  
LOYOLA LUGO  
Querellante – Apelado

V.

VPH MOTOR  
CORPORATION H/N/C  
TRIANGLE CHRYSLER  
FIAT DE PONCE &  
FULANO DE TAL  
Querellados - Apelantes

KLAN201801305

*APELACIÓN*  
procedente del  
Tribunal de  
Primera Instancia,  
Sala Superior de  
Ponce

Caso Núm.:  
J PE2015-0038  
(602)

Sobre:  
Reclamación  
Laboral al amparo  
de: Ley # 80 del 30  
de mayo de 1976,  
según enmendada  
(Procedimiento  
Sumario)

Panel integrado por su presidente, el Juez Rivera Colón; la Juez Lebrón Nieves y la Juez Ortiz Flores

*Lebrón Nieves, Juez Ponente*

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 12 de junio de 2019.

Comparece ante este Tribunal de Apelaciones, VPH Motor Corporation, h/n/c Triangle Chrysler Fiat, (en adelante, querellada apelante o VPH Motor) mediante el recurso de apelación de epígrafe y nos solicita la revocación de la *Sentencia* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Ponce, el 13 de noviembre de 2018 y notificada el día 15 de igual mes y año. Mediante el aludido dictamen, el foro primario declaró Ha Lugar la querrela de despido injustificado, presentada por el señor Jorge Alberto Loyola Lugo, (en adelante parte querellante apelada, señor Loyola Lugo) contra la querrelada apelante.

Por los fundamentos que expondremos a continuación, se revoca la *Sentencia* apelada.

A continuación, reseñamos el tracto fáctico y procesal pertinente, seguido del marco doctrinal que sostiene nuestra determinación.

## I

El caso que nos ocupa tiene su génesis en una reclamación laboral sobre despido injustificado incoada el 20 de enero de 2015 por el querellante apelado en contra de su patrono VPH Motor. En apretada síntesis, adujo que, trabajó por espacio de 24 años para uno de los concesionarios de la querellada apelante, donde fungió como Ejecutivo de Ventas de la empresa y durante los años 2009 a 2014, ocupó el puesto de Gerente de Autos Usados.

Arguyó que, el 4 de diciembre de 2014 el señor Frank Paonessa Cuevas, Gerente General del concesionario, reunió al querellante apelado y le notificó que sería descendido al puesto de Ejecutivo de Ventas, por deficiencias en su desempeño y ejecutoria como Gerente. Inmediatamente, el querellante apelado se comunicó con la señora Myrna López, Gerente de Recursos Humanos, para expresar su desconcierto ante el curso de acción tomado por la querellada apelante. Ante el estado en que se encontraba el querellante apelado, la señora López le recomendó que tomara unos días de vacaciones, con miras de que, a su regreso, pudieran conversar sosegadamente.

Sostuvo el querellante apelado que, en igual fecha, envió una carta a la Oficina de Recursos Humanos, en la que manifestaba su desacuerdo con la determinación de la empresa y solicitó una reunión para aclarar la controversia. Dicha carta fue oportunamente contestada por la señora López, quien le reiteró al querellante apelado que en ningún momento se le había obligado a tomar vacaciones.

En igual propósito, el querellante apelado envió una carta al Vicepresidente de la empresa, el señor R. Whitfield Ramonat, en la

que expresaba su descontento con la decisión de la gerencia y planteaba que el asunto de su descenso se debió a problemas con uno de los gerentes, el señor Jorge González. El Vicepresidente contestó la comunicación y, entre otras manifestaciones, expresó estar de acuerdo con la determinación del patrono.

Ante el desarrollo de los eventos que dieron paso a su descenso, el querellante apelado se acogió a recibir los beneficios del Fondo del Seguro del Estado y llegado el 16 de enero de 2015, presentó su renuncia, a través de un correo electrónico.

En su querrela, sostuvo, a grandes rasgos, que ante la determinación de la querrellada apelante de descenderlo de puesto, se vio forzado a renunciar a su empleo. Argumentó que ese hecho configuró un despido constructivo, por lo que, solicitó la compensación económica correspondiente, conforme provee la Ley Núm. 80, *infra*.

Oportunamente, el 29 de enero de 2015 la querrellada apelante contestó la querrela y esencialmente, negó la reclamación del querellante apelado, tras acotar que la determinación de ubicar a éste en el puesto de Ejecutivo de Ventas respondió a problemas de desempeño y ejecutoria.

Luego de algunos incidentes procesales, la parte querrellada apelante presentó una *Moción de Sentencia Sumaria*, a la que se opuso el querellante apelado. De ese modo, tras atender los planteamientos de las partes, el Tribunal de Primera Instancia declaró No Ha Lugar la petición de la querrellada apelante, mediante Resolución de 22 de abril de 2016.

La primera instancia judicial continuó con los procedimientos de rigor y en ese tenor, celebró el juicio en su fondo los días 20, 21 y 23 de marzo de 2017 y los días 20, 21, 23 de febrero y 4 de abril de 2018. Allí, tuvo oportunidad de escuchar el testimonio del señor Loyola Lugo, el señor Roberto Hernández, la señora Myrna López, el

señor Adolfo Arrufat Cortés y el señor Frank Paonessa Cuevas; así como de examinar la prueba documental aportada por las partes.

Con el cuadro fáctico, procesal y jurídico ante su consideración, el 13 de noviembre de 2018 el Tribunal de Primera Instancia dictó Sentencia, en la que enunció cerca de 100 determinaciones de hechos y declaró Ha Lugar la querrela del querellante apelado, concediéndole el pago de una mesada ascendente a \$208,459.73, más intereses y honorarios de abogado.

Inconforme con dicha determinación, la parte querellada apelante acude ante este foro apelativo y contiene la Sentencia de epígrafe, bajo los siguientes señalamientos de error:

- **Primer error:**  
Erró el Tribunal de Primera Instancia al sustituir su criterio por el de VPH y concluir que el alegado cambio en la tasación de los autos usados era la razón por la que no podían venderse antes de los 90 días y que la manera en que la empresa debía resolver este problema no era moviendo al Apelado de posición.
- **Segundo error:**  
Erró el Tribunal de Primera Instancia al concluir que la acción de VPH de mover al Apelado de su puesto de Gerente de Carros Usados a uno de Ejecutivo de Ventas, fue arbitraria, caprichosa e injustificada y configura los elementos para la modalidad de despido constructivo.
- **Tercer error:**  
Erró el Tribunal de Primera Instancia al realizar una apreciación de la prueba errónea en la que:
  - a. Omitió realizar determinaciones de hechos relacionadas a las amonestaciones recibidas por el Apelado y al reiterado incumplimiento éste con su obligación como gerencial de no tener, o en su defecto, tener una cantidad mínima de vehículos usados sin vender sobre 90 días.
  - b. Concluyó, contrario a lo que evidenció la prueba desfilada en el juicio, que existía un cambio en las tasaciones de los autos usados realizadas por el Apelado.

Con el beneficio de las posturas de ambas partes, así como de los autos originales del caso y la transcripción de la prueba oral de los siete días del juicio en su fondo, procedemos a resolver el recurso

de epígrafe, en atención a las normas jurídicas que esbozaremos a continuación.

## II

### A. Despido injustificado

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, conocida como la Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa, 29 LPRA sec. 185a *et seq.* (Ley Núm. 80)<sup>1</sup>, según enmendada, 29 LPRA sec. 185 *et seq.*, regula las acciones relacionadas con el despido de un empleado. Tiene el propósito de proteger al empleado de actuaciones arbitrarias del patrono e imponer remedios económicos que desalienten la práctica de despedir a los empleados injustificadamente. *Romero et als. v. Cabrera Roig et als.*, 191 DPR 643, 649-650 (2014). *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920, 929 (2015). *González Santiago v. Baxter Health Care*, 2019 TSPR 79, 202 DPR \_\_ (2019), res. 25 de abril de 2019, pág. 12.

En consonancia con su propósito, dicha pieza legislativa establece que "aquellos empleados de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo que: (1) están contratados sin tiempo determinado; (2) reciben una remuneración, y (3) son despedidos de su cargo, sin que haya mediado una justa causa", tienen derecho al pago de una compensación por su patrono (además del sueldo devengado), típicamente denominada como la mesada. *Orsini v. Srio de Hacienda*, 177 DPR 596, 620-621 (2009).

Sin embargo, amerita señalar que según se ha establecido doctrinalmente, "en Puerto Rico no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado. Si existe justa causa, éste puede ser despedido". Véase, *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763, 775 (1992). Por ende, la Ley 80, *supra*, no proscribe la acción

---

<sup>1</sup> Destacamos que la Ley Núm. 80 fue enmendada por la Ley Núm. 4 de 2017, conocida como Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, aprobada el 26 de enero de 2017. No obstante, esas enmiendas no son de aplicación al caso de autos, puesto que la reclamación del querellante surgió en el año 2015, dos años antes de la aprobación de las enmiendas contempladas en el 2017.

del despido, sino que le impone al patrono un elemento disuasivo para no despedir al trabajador sin justa causa. Véase, Luis H. Sánchez Caso, *Reflexiones sobre la Responsabilidad Civil de los Oficiales y Gerenciales en Reclamaciones de Despido o Discrimen*, 34 Rev. Jur. UIPR 183, 210-11 (2000).

Si no la hay, el remedio provisto es la imposición al patrono del pago de la mesada a favor del empleado. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 380 (2011). Así, la mesada constituye el remedio exclusivo disponible para los empleados despedidos injustificadamente, siempre que no existan otras causas de acción al amparo de otras leyes que prohíban el despido y concedan otros remedios. (Citas omitidas). *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, 194 DPR 209, 230-231 (2015).

De otra parte, destacamos que una vez un empleado insta una causa de acción contra su patrono al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*, nuestro ordenamiento legal es claro en disponer que "el patrono vendrá obligado a alegar, en su contestación a la demanda, los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado para quedar eximido de cumplir con el pago de la mesada." 29 L.P.R.A. 185k(a). *Feliciano Martes v. Sheraton*, *supra*, pág. 385.

De tal forma, "[l]a Ley 80 crea 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.<sup>2</sup> De esa forma, el peso de la prueba para establecer que el despido fue justificado, una vez activada la presunción, recae en el patrono y el criterio, como en cualquier proceso civil, es el de preponderancia de la prueba". (Cita omitida).

---

<sup>2</sup> 29 LPRA § 185a; *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 670 (2004); *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215, 230-231 (1998); *Báez García v. Cooper Labs., Inc.*, 120 DPR 145, 152 (1987).

*Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, 180 DPR 894, 906-907 (2011).

Asimismo, la propia Ley Núm. 80 estatuye claramente las ocasiones en las que un patrono tendrá justa causa para desvincular a un empleado del puesto. De este modo, en su Artículo 2 reconoce que:

**Art. 2. - Justa causa para el despido.**

Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto del mero capricho del patrono. Además, se entenderá por justa causa aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento que incluyen, entre otras, las siguientes:

(a) Que el empleado incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada.

**(b) Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad del patrono, baja productividad, falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.**

(c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

[...]

29 L.P.R.A. sec. 185b. (Énfasis nuestro.)

Sin embargo, esas tres instancias, al igual que las demás que se enumeran en la Ley Núm. 80, "son solo ejemplos de las posibles causas que constituyen justa causa para el despido". Esto se debe a que "el concepto justa causa es uno dinámico, que se nutre de múltiples y fluidas situaciones imposibles de prever". La Ley Núm. 80 "no pretende, ni puede, considerar la variedad de circunstancias y normas de los múltiples establecimientos de trabajo, ser un código de conducta que contenga una lista de faltas claramente definidas y la sanción que corresponda a cada una y en cada instancia". En otras palabras, la enumeración de escenarios que se consideran justa causa contenida en la Ley Núm. 80 no es taxativa. (Citas

omitidas). *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, supra, pág. 930.

Por esa razón, los patronos están en libertad de adoptar los reglamentos y las normas razonables que estimen necesarias para el buen funcionamiento de la empresa y en las que se definan las faltas que, por su gravedad, podrían acarrear el despido como sanción. *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 573 (2001). *González Santiago v. Baxter Health Care*, supra, pág. 13.

Cuando un patrono despide a un empleado por una causal no enumerada en la Ley Núm. 80, nuestro análisis para determinar si esta constituye justa causa se basa en el principio rector de la Ley Núm. 80, contenido en el segundo párrafo de su Art. 2, supra, el cual establece lo siguiente: "No se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento". *Id.*, págs. 930-931. *González Santiago v. Baxter Health Care*, supra, pág. 13.

Con esa regla como norte, y a modo de excepción, hace más de treinta y cinco años nuestra más alta instancia judicial reconoció que la Ley Núm. 80 "no excluye de la sanción o despido en primera o única ofensa aquella falta cuya intensidad de agravio así lo requiera en protección de la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran". *Srio. del Trabajo v. ITT*, 108 DPR 536, 543 (1979). Es decir, aunque la Ley Núm.80 "no favorece el despido como sanción a la primera falta, ello podría considerarse justificado si dicha acción u omisión, por su gravedad y potencial de agravio, pone en riesgo la seguridad, el orden o la eficiencia que constituyen el funcionamiento del negocio". *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 690 (2004). *Id.*, págs. 931. *González Santiago v. Baxter Health Care*, supra, pág. 13.



En esos casos particulares, “la falta o acto aislado que dé lugar al despido del empleado en primera ofensa ha de ser de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter, tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa, que constituiría una imprudencia esperar [a que se repita, para entonces proceder con el despido]. (Citas omitidas). *Id. González Santiago v. Baxter Health Care, supra*, págs. 13-14.

### **B. Despido Constructivo**

Según reseñamos, la definición de “despido” la Ley Núm. 80, es bastante amplia. Abarca, no sólo la acción unilateral del patrono dirigido a cesantear a un empleado, sino también aquellas acciones dirigidas a inducirlo a renunciar. Esta última modalidad se conoce como despido constructivo o tácito. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush*, 180 DPR 894, 907 (2011). La figura jurídica del despido constructivo tiene su origen en el derecho común, donde se le denominó como “constructive discharge”; y, en nuestro ordenamiento, existe desde la Ley Núm. 50 de 20 de abril de 1949, que la Ley 80-1976, *supra*, derogó y sustituyó. C. Zeno Santiago y V. Bermúdez Pérez, *Tratado de Derecho Laboral* t. 1, págs. 99-100 (Publicaciones JTS 2003).

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha descrito el despido tácito como “aquellos actos voluntarios e injustificados de un patrono encaminados a obligar a un empleado a dejar su cargo, constituye un despido cuando la última alternativa razonable que le queda al empleado es abandonar el cargo”. *Vélez Reilova v. Palmer Bros*, 94 DPR 175, 178 (1967). Entre estos actos, se destacan el imponerle o intentar imponerle condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, rebajarlo en categoría o someterlo a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra.<sup>3</sup> Claro está, no

---

<sup>3</sup> 29 LPRA § 185e. Estos ejemplos que ofrece la propia Ley de lo que constituye *despido constructivo* no son taxativos.

basta con cualquier molestia o condición antipática en el empleo y, cuando se trate de vejámenes y humillaciones, estos deben ser de magnitud sustancial.

Para que se configure esta modalidad de despido tienen que existir unas actuaciones del patrono dirigidas a forzar al empleado a renunciar (despido disfrazado de renuncia), por lo que se requiere una actuación injustificada y deliberada de parte del patrono. *Figueroa Rivera v. El Telar*, 178 DPR 701, 711 (2010) Op. de Conformidad.

Para la aplicación de esta figura se requieren:

- (1) Uno o más actos voluntarios de parte del patrono;
- (2) **Motivados por una razón ajena al legítimo interés de salvaguardar el efectivo desempeño de la empresa o por una motivación que pueda calificarse como caprichosa, arbitraria e irrazonable;** y
- (3) Que cree una condición onerosa para el empleado que fuere inevitable la renuncia a su puesto.

*Figueroa Rivera v. El Telar, supra*, pág. 713.<sup>4</sup> (Énfasis nuestro.)

Cabe destacar que, la magnitud y efecto de los actos del patrono no se determinará con referencia a una visión subjetiva del empleado individual; más bien se utilizará un criterio objetivo al examinar si una persona razonable se sentiría forzada a renunciar a su empleo como resultado de las acciones del patrono. *Rivera Figueroa vs. The Fuller Brush, supra*, págs. 908-909.

Si el empleado tiene disponible algún remedio que resulta razonable y que bajo condiciones normales se entiende que tiene la capacidad para resolver la situación existente, entonces, viene obligado a agotar el mismo antes de renunciar o de lo contrario, no podrá invocar la existencia de un despido constructivo. Este requisito tiene una excepción cuando la acción del patrono crea una

---

<sup>4</sup> Véase, además, *Vélez de Reilova v. R. Palmer Bros., Inc.*, 94 DPR 175, 178 (1967); *S.L.G. Hernández-Beltrán v. TOLIC*, 151 DPR 754, 777 (2000); *Arthur Young & Co. v. Vega III*, 136 DPR 157, 183 (1994).

condición de riesgo para la vida o para la salud, tanto mental como física del empleado. En esta última situación, no resulta necesario agotar el remedio existente si el mismo no garantiza la eliminación inmediata de dicho riesgo.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha señalado que meros traslados de posiciones, el envío de memorandos en los cuales se señala la labor realizada, rebajas de salarios o cambios de condiciones de trabajo, no dan lugar a un despido constructivo, ni configuran por sí solos una violación a la protección constitucional a la intimidad. Asimismo, expresó que “pueden concurrir un sinnúmero de condiciones onerosas que pueden llevar a un empleado a renunciar a su puesto, pero ello no necesariamente constituye un despido constructivo indemnizable”. Es preciso que tales actuaciones por parte del patrono sean arbitrarias, irrazonables y caprichosas; que generen una atmósfera hostil para el obrero que impida del todo su sana estancia en el trabajo; que sean originadas por un motivo ajeno al legítimo interés de salvaguardar el efectivo desempeño en el empleo, y que contengan expresiones claramente difamatorias o lesivas. *Sociedad de Gananciales v. Royal Bank de P.R.*, 145 DPR 178, 209 (1998).

En *Arthur Young & Co. v. Vega III*, 136 DPR 157(1994), nuestra más alta instancia judicial estableció que “para que los actos voluntarios e injustificados del patrono constituyan un despido implícito para fines de la Ley 80, es preciso que el empleado *pruebe* que la única alternativa razonable que le quedaba era el abandono de su cargo”. Es decir, no basta con una mera alegación de que la renuncia fue un despido constructivo. Como parte de la causa de acción al amparo de la Ley 80, hace falta demostrar el hecho base del despido, sea directo o en su modalidad constructiva o tácita. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, supra, págs. 908-909.

De otra parte, gestiones administrativas legítimas no dan lugar a un despido constructivo si la intención del patrono al realizar las mismas no era la de lesionar la condición en el empleo de trabajador.

Se ha reconocido que, para determinar la validez de la actuación del patrono, deben tomarse en consideración, entre otros, los siguientes factores:

1. La condición económica de la empresa.
2. Los cambios tecnológicos o de cualquier otra forma que se han realizado en la empresa.
3. El desempeño y la eficiencia del empleado en su puesto.
4. El nivel de compensación del empleado, especialmente si se le compara con empleados que ocupan una posición similar en la empresa o en otras empresas similares.
5. Las condiciones de trabajo de los demás empleados de la empresa y especialmente de los empleados que ocupan una posición similar.
6. Antigüedad del empleado.
7. Las razones esbozadas por el patrono para justificar su actuación.

*Figueroa Rivera v. El Telar, supra*, pág. 712.

De otra parte, debemos hacer referencia a la guía interna del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos sobre la Ley 80, según citada por el Tribunal Supremo en *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, en la que se detallan los elementos del despido constructivo y las presunciones creadas por dicha ley.<sup>5</sup> A esos efectos, el Tribunal Supremo puntualizó:

En cuanto al despido constructivo, la guía expresa que las “acciones del patrono deben exhibir un nivel de seriedad considerable. Simples mal entendidos [sic] o

---

<sup>5</sup> Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *Guía revisada para la interpretación y aplicación de la Ley Núm. 80*, aprobada el 30 de mayo de 1976, según enmendada, 2014 (*Guía Revisada*). Tal como se hizo referencia a las enmiendas de la Ley Núm. 80 para el año 2017, tan reciente como el pasado 8 de mayo del año el curso, el Departamento del Trabajo cursó unas nuevas guías interpretativas, pero, así como las enmiendas de la Ley Núm. 80, no son de aplicación al caso de marras, tampoco lo son las nuevas guías suscritas por el Departamento del Trabajo.

situaciones antipáticas que no tienen el efecto de crearle al empelado un ambiente de trabajo que resulte intimidante, hostil y ofensivo no conllevan ... un despido constructivo”. Por el contrario, debe tratarse de actuaciones patronales “arbitrarias, irrazonables y caprichosas que generen una atmósfera hostil para el obrero que impidan del todo su sana estadía en el trabajo y que sean originadas por un motivo ajeno al legítimo interés de salvaguardar el bienestar de la empresa. Gestiones administrativas legítimas, realizadas con el único propósito de salvaguardar el bienestar de la empresa, no dan lugar a un despido constructivo si la intención del patrono al realizar las mismas no era la de lesionar la condición de empleado del trabajador”.

*Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, supra, pág. 909.

A su vez, lo decisivo en estos casos es “si por ello una persona razonable se puede sentir y en efecto se siente forzada a renunciar, lo cual puede ser el producto de condiciones onerosas dirigidas contra él o contra varios empleados.” *Id.*, pág. 919.

### **C. Apreciación de la prueba y deferencia judicial**

En nuestro ordenamiento jurídico, la discreción judicial permea la evaluación de la evidencia presentada en los casos y controversias. *Hernández Maldonado v. The Taco Maker, Inc.*, 181 DPR 281, 289 (2011); *Miranda Cruz y otros v. S.L.G. Ritch*, 176 DPR 951, 974 (2009).

Cónsono con lo antes indicado, nuestra Máxima Curia ha señalado que, la determinación de credibilidad del tribunal sentenciador debe ser merecedora de gran deferencia por parte de los foros apelativos, por cuanto es el juez de instancia quien —de ordinario— está en mejor posición para aquilatar la prueba testifical desfilada, ya que fue el que oyó y vio declarar a los testigos.<sup>6</sup>

Esta adjudicación de credibilidad y valor probatorio corresponde al juzgador de hechos de la primera instancia judicial, quien tuvo contacto directo con los testimonios vertidos y el lenguaje corporal de los declarantes.

---

<sup>6</sup> *Argüello v. Argüello*, 155 DPR 62, 79 (2001); *Pueblo v. Bonilla Romero*, 120 DPR 92, 111 (1987).

Ya que un foro apelativo cuenta solamente con "récords mudos e inexpresivos" se le debe respeto a la adjudicación de credibilidad realizada por el juzgador primario de los hechos. Los conflictos de prueba deben ser resueltos por el foro primario. *S.L.G. Rivera Carrillo v. A.A.A.*, 177 DPR 345, 356 (2009).

Es conocido que nuestro estándar de revisión establece que, salvo una demostración de que **el juzgador de hechos incurrió en error manifiesto o medió pasión, prejuicio o parcialidad en sus determinaciones fácticas**, los tribunales apelativos no debemos intervenir con la apreciación de la prueba o la adjudicación de credibilidad. *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750, 770-771 (2013). Dicha conducta se aprecia cuando el foro primario "actú[a] movido por inclinaciones personales de tal intensidad que adopta posiciones, preferencias o rechazos con respecto a las partes o sus causas que no admiten cuestionamiento, sin importar la prueba recibida en sala e incluso antes de que se someta prueba alguna". *Id.*, pág. 782. En ausencia de lo anterior, entonces, prevalece la deferencia a los tribunales de primera instancia, toda vez que son éstos los que se encuentran en una mejor posición para apreciar y aquilatar la prueba testifical, por haber tenido la oportunidad de oír y ver el comportamiento de los testigos. **Nuestra intervención se justifica únicamente en aquellas instancias en que una evaluación integral de las declaraciones cause una insatisfacción de conciencia tal que estremezca nuestro sentido básico de justicia.** *Rivera Menéndez v. Action Services*, 185 DPR 431, 444 (2012).

Reiteramos, "aunque el arbitrio del juzgador de hechos es respetable y merece deferencia, no es absoluto", ya que una apreciación errónea de la prueba no tiene credenciales de inmunidad frente a la función revisora de un tribunal apelativo. *Méndez v. Morales*, 142 DPR 26, 36 (1996). La deferencia antes

señalada cede además cuando las determinaciones de hechos formuladas por el foro de instancia **“carezcan de base en la prueba”**. *Moreda v. Rosselli*, 150 DPR 473, 479 (2000).

Tras examinar las normas jurídicas que enmarcan esta controversia, procedamos con su aplicación a las contenciones levantadas en este caso.

### III

En el recurso ante nuestra consideración, el querellado apelante esboza tres señalamientos de error, para sostener que la Sentencia del Tribunal apelado debe revocarse.<sup>7</sup>

Tras analizar con detenimiento las controversias levantadas por el querellado apelante y de una evaluación concienzuda de los argumentos de las partes, así como la prueba que desfiló en el juicio, notamos que la controversia de umbral a ser atendida por este Foro intermedio se circunscribe a determinar si, en el recurso de autos, se configuró el despido constructivo del querellante apelado, el señor Loyola Lugo. Es bajo esa premisa que se encuentran subsumidos los tres señalamientos de error presentados ante nos, por lo que, procedemos a atenderlos de forma conjunta.

Por tanto, para disponer de la controversia ante nos de forma precisa e informada, examinaremos primeramente las contenciones del querellante apelado en cuanto al despido constructivo del cual alegó ser objeto.

Según reseñado en el primer acápite de esta Sentencia, el querellante apelado presentó su renuncia al concesionario querellado, luego de haber sido descendido al puesto de Ejecutivo

---

<sup>7</sup> Esos tres señalamientos versan, en esencia sobre, la adjudicación del Foro apelado en cuanto a los alegados cambios en las tasaciones de los autos usados y su impacto en el rezago de los vehículos usados en exceso de 90 días; la conclusión de que el cambio de puesto del querellante apelado no atendería dicho rezago; la adjudicación del despido constructivo del señor Loyola Lugo y la apreciación de la prueba sobre las amonestaciones hechas al querellante apelado, que no fueron incluidas en la Sentencia, así como la conclusión del Foro *a quo* de los alegados cambios en las tasaciones del querellante apelado sí tuvieron lugar.

de Ventas. Por esa razón, instó ante el Tribunal apelado la querrela de epígrafe, en la que alegó, en síntesis, que su renuncia constituyó un despido constructivo, tras haber sido “degradado” de puesto. Arguyó que esa decisión fue caprichosa y arbitraria y le provocó una situación onerosa, que le impidió continuar trabajando para el concesionario.

Durante el juicio en su fondo, el querellante apelado prestó su testimonio, en alusión a las reclamaciones de su querrela. A esos efectos, el querellante apelado testificó en el juicio que tenía una experiencia de cerca de 24 años en la industria de venta de autos.<sup>8</sup> Detalló que, como parte de sus funciones como Gerente de Carros Usados, él compraba los autos usados que se venderían en el concesionario y se encargaba del inventario correspondiente. A su vez, tasaba los vehículos y estaba a cargo de todos los aspectos de los arreglos de esos modelos, para su posterior venta.<sup>9</sup>

En relación a la tasación de los autos, detalló que, para realizar esa tarea, era importante tener conocimiento amplio de mecánica. Explicó que, como punto de referencia para establecer el precio de tasación, el propio concesionario tenía el sistema V-Auto, que él complementaba con el Black Book (libro utilizado por los bancos para propósitos del valor del auto en arreglo al financiamiento).<sup>10</sup> Sostuvo, al respecto que, en sus años de trabajo, había tasado miles de autos.<sup>11</sup> No obstante, dijo que nunca recibió ninguna amonestación en cuanto a su labor relacionada a esa tarea.<sup>12</sup>

Como parte de su testimonio, explicó que la política de VPH Motor era que los autos usados se vendieran antes de 60 días, porque, de lo contrario, el concesionario registraba pérdidas

---

<sup>8</sup> TPO 20 de marzo de 2017, págs. 19 y 21.

<sup>9</sup> Transcripción de la Prueba Oral, (TPO), 20 de marzo de 2017, pág. 22.

<sup>10</sup> TPO 20 de marzo de 2017, págs. 24 y 26.

<sup>11</sup> TPO 20 de marzo de 2017, pág. 27.

<sup>12</sup> TPO 20 de marzo de 2017, pág. 27.



económicas por la depreciación en el valor del auto.<sup>13</sup> A preguntas de su abogado, sostuvo que, si los autos eran tasados y comprados mal, el inventario no se movería.<sup>14</sup>

En otro extremo, el querellante apelado reconoció que, si bien él asistía al equipo de venta de autos, quien estaba a cargo propiamente de vender los autos usados era el Gerente de Ventas, el señor Jorge González.<sup>15</sup>

De otra parte, el querellante apelado sostuvo que el señor González, intervenía con sus tasaciones y las sobre tasaba.<sup>16</sup> Sobre el particular, explicó que si él tenía un auto tasado en \$10,000.00, el señor González aumentaba el precio del auto a \$12,000 o \$13,000. Mencionó que, en una ocasión, tenía una guagua Acura que tasaba por el libro \$26,000, pero el señor González subió el precio a \$36,000. Debido a que esa guagua no se pudo vender por ese precio, se vendió a otro concesionario por la suma de \$29,000, lo que provocó que su Departamento reflejara números negativos.<sup>17</sup> Explicó, de otro lado, que la sobre tasación provocaba que los carros no se pudieran vender dentro de los 90 o 120 días, porque estaban sobre el precio del mercado.<sup>18</sup>

Testificó que se quejó esa situación al señor Paonessa Cuevas en varias ocasiones, pero a su juicio, éste no atendió el asunto.<sup>19</sup>

Adujo que, en el sistema aparecía él como la persona que preparaba las tasaciones, pero en realidad, el señor González era quien hacía los alegados cambios.<sup>20</sup> Esa situación dio paso a que comenzara a colocar sus iniciales en las facturas.<sup>21</sup>

---

<sup>13</sup> TPO 20 de marzo de 2017, pág. 36.

<sup>14</sup> TPO 20 de marzo de 2017, pág. 36.

<sup>15</sup> TPO 20 de marzo de 2017, pág. 31.

<sup>16</sup> TPO 20 de marzo de 2017, pág. 39.

<sup>17</sup> TPO 20 de marzo de 2017, pág. 39.

<sup>18</sup> TPO 20 de marzo de 2017, pág. 46.

<sup>19</sup> TPO 20 de marzo de 2017, pág. 42.

<sup>20</sup> TPO 20 de marzo de 2017, pág. 60.

<sup>21</sup> TPO 20 de marzo de 2017, pág. 63.

Alegó, de otra parte, que el señor González derivaba una bonificación de la práctica de sobre tasación.<sup>22</sup>

A preguntas del Juez, el querellante apelado manifestó que el señor González siempre tenía que revisar las tasaciones que él realizaba porque el Gerente de Ventas era el “desk manager”.<sup>23</sup> Luego, sostuvo que el señor González no podría asumir esa práctica, pero tras él dar la queja, le indicaron que ello era permitido.<sup>24</sup>

Asimismo, afirmó que la meta de la compañía era que los autos usados se vendieran en un periodo de 60 días y que, si pasaban de los 90, se les aplicaba una penalidad a todos los gerentes de 5%, incluyendo al Gerente de Autos Usados, como al Gerente de Ventas.<sup>25</sup> Reconoció, a su vez, que esas reglas tenían una razón de ser, principalmente por la depreciación de los autos.<sup>26</sup> Afirmó que él era responsable de todo lo que tenía que ver con los autos usados y que sí supervisaba personal.<sup>27</sup>

De otra parte, el querellante apelado afirmó que en las reuniones de gerentes se discutía el asunto de los autos usados que no se habían vendido luego de 90 días en inventario.<sup>28</sup> Rechazó, por igual, que él interviniera en los procesos de ventas de autos con los clientes.<sup>29</sup>

En relación a la venta de vehículos usados, reconoció que, al momento de realizar la venta de los autos, sí se le podía presentar a los clientes un precio mayor al de la tasación.<sup>30</sup>

En cuanto a su alegación de despido constructivo, acotó que el mismo era injustificado. Expuso que el día de su descenso, el señor Frank Paonessa Cuevas le informó que tenía que removerlo de

---

<sup>22</sup> TPO 20 de marzo de 2017, pág. 85.

<sup>23</sup> TPO 21 de marzo de 2017, pág.113.

<sup>24</sup> TPO 21 de marzo de 2017, pág.114.

<sup>25</sup> TPO 21 de marzo de 2017, págs.47-48.

<sup>26</sup> TPO 21 de marzo de 2017, pág. 48.

<sup>27</sup> TPO 21 de marzo de 2017, págs.48-49.

<sup>28</sup> TPO 21 de marzo de 2017, pág.74.

<sup>29</sup> TPO 21 de marzo de 2017, pág.76.

<sup>30</sup> TPO 21 de marzo de 2017, pág. 93.

la posición por problemas con su ejecutoria y desempeño.<sup>31</sup> Acto seguido, se comunicó con la señora Myrna López, Gerente de Recursos Humanos, y le informó que el señor Paonessa Cuevas lo había despedido.<sup>32</sup> No obstante, dijo que ese día, el concesionario no hizo nada al respecto. Explicó que posteriormente, la señora López, le envió una carta en la que se le indicó que, a pesar de tener razones para despedirlo, VPH Motor quería darle la oportunidad de continuar como ejecutivo de ventas.<sup>33</sup>

Al continuar su relato, expresó que, ante la inacción del concesionario, se dirigió al Vicepresidente Regional y le informó lo que estaba ocurriendo con las tasaciones.<sup>34</sup> Si bien el Vicepresidente respondió a su comunicación, el querellante apelado indicó que en la carta el alto ejecutivo le dijo que era un “inepto”, pues las tasaciones alegadas habían salido con su nombre. Sobre esto, el querellante apelado reiteró que ello era así porque él era el único tasador.<sup>35</sup>

Dicho lo anterior, el querellante apelado reconoció que no le presentó alternativas de otros puestos a ocupar en VPH Motor, como tampoco le mencionó que se sintiera asediado por el señor González. Igualmente, sostuvo que no le informó a la oficina de Recursos Humanos los incidentes que había tenido con el señor González.<sup>36</sup>

Afirmó que las razones que lo llevaron a la renuncia fue que sus ingresos se verían mermados y el incidente de su descenso provocó que su reputación quedara lacerada.<sup>37</sup> Expresó, en igual forma, sentirse humillado frente a sus compañeros.<sup>38</sup>

---

<sup>31</sup> TPO 20 de marzo de 2017, pág. 38.

<sup>32</sup> TPO 20 de marzo de 2017, pág. 53.

<sup>33</sup> TPO 20 de marzo de 2017, pág. 55.

<sup>34</sup> TPO 21 de marzo de 2017, págs.89-91.

<sup>35</sup> TPO 20 de marzo de 2017, pág. 58.

<sup>36</sup> TPO 21 de marzo de 2017, págs.89-91.

<sup>37</sup> TPO 20 de marzo de 2017, págs. 48-49.

<sup>38</sup> TPO 20 de marzo de 2017, pág. 49.

De otra parte, señaló que la reducción en salario representaba más de un 50%.<sup>39</sup> Expresó que con esa “degradación” de su puesto, tendría que trabajar como subordinado del señor González. Aclaró que él no podía trabajar bajo la supervisión del señor González porque le era imposible, ya que no había comunicación entre ellos y éste había dañado su imagen profesional.<sup>40</sup>

Expresó que, al recibir la carta de su descenso, él ya no tenía más razones para continuar trabajando en la empresa. Enfatizó que su ambiente de trabajo se había dañado: “Tras de esto, me quieren poner de jefe a la persona que me está haciendo daño, que interrumpía en mis labores, para que fuese jefe mío. O sea, están buscando cuánto tiempo iba a durar con él.”<sup>41</sup>

De otra parte, reconoció que el señor González y él estaban en la misma jerarquía organizacional y que ambos respondían al señor Paonessa Cuevas.<sup>42</sup> Expresó que desde que fue contratado como Gerente de Autos Usados conocía de las normas, reglas y procesos de la empresa.<sup>43</sup> Reconoció, tras ser abordado, que sabía que la posición que ocupaba era gerencial, la cual, si bien tenía una compensación más alta, también tenía mayor responsabilidad.<sup>44</sup>

Durante el contrainterrogatorio, el querellante apelado reconoció que un Ejecutivo de Ventas podía ganar hasta \$80,000.00.<sup>45</sup>

Mencionó que, a otros gerentes, también se les había dado la oportunidad de pasar a ser ejecutivos de venta, y que éstos continuaron trabajando para VPH Motor.<sup>46</sup>

---

<sup>39</sup> TPO 20 de marzo de 2017, pág. 51.

<sup>40</sup> TPO 20 de marzo de 2017, pág. 52.

<sup>41</sup> TPO 21 de marzo de 2017, pág. 36.

<sup>42</sup> TPO 21 de marzo de 2017, pág. 43.

<sup>43</sup> TPO 21 de marzo de 2017, pág. 44.

<sup>44</sup> TPO 21 de marzo de 2017, pág. 45.

<sup>45</sup> TPO 21 de marzo de 2017, pág. 42.

<sup>46</sup> TPO 21 de marzo de 2017, pág. 96.

De otra parte, el querellante apelado afirmó conocer que, si él incumplía con alguna de las reglas, normas o procedimientos de la empresa, podría estar sujeto a ser disciplinado.<sup>47</sup>

En lo que respecta al asunto de las amonestaciones, expuso que, en ningún momento, al ser contratado como Gerente de Autos Usados, el manual de la compañía establecía que, si no se cumplía con los 60 días en la venta de los autos usados, él recibiría una amonestación.<sup>48</sup>

**Expresó que recibió amonestaciones porque esos autos no se vendían y ello afectaba la compañía. Aclaró que solo a él le cursaban dichas amonestaciones, a nadie más.**<sup>49</sup>

Al respecto, sostuvo:

R Sí. Hay par de escritos que anunciaban, pues, que estos carros sobre 60, 90 días afectaban la compañía. Pero solamente me daban la amonestación a mí, no, no al causante de esta, de esta, de esta práctica, que era el señor Jorge González.

Transcripción de la prueba oral 20 de marzo de 2017, pág. 48.

Aclaró que, en su momento, la parte querellada apelante sí le hizo un señalamiento por llevarse una unidad que compró sin facturarla. No obstante, indicó que contaba con la autorización del entonces Gerente de Ventas, el señor Luis Rodríguez.<sup>50</sup> Si bien el querellante apelado reconoció que, en julio de 2011, el concesionario le llamó la atención porque no se habían subido las fotos de varios autos al sistema V-Auto, como tampoco se estaban realizando correctamente las tasaciones, rechazó que hubiese dejado de hacer las referidas tasaciones y explicó que, las fotos las tomaba otro empleado.<sup>51</sup>

<sup>47</sup> TPO 21 de marzo de 2017, pág.80.

<sup>48</sup> TPO 20 de marzo de 2017, pág. 106.

<sup>49</sup> TPO 20 de marzo de 2017, pág. 48.

<sup>50</sup> TPO 20 de marzo de 2017, págs. 108-112.

<sup>51</sup> TPO 20 de marzo de 2017, págs. 111-115.

En ese mismo aspecto, explicó que el de 20 de julio de 2011, el patrono querellado le llamó nuevamente la atención, esta vez, por no haber colocado en internet las unidades de 60, 90 y 120 días. Para explicar ese señalamiento, manifestó que los responsables de esa tarea eran los vendedores.<sup>52</sup> A preguntas de su abogado, sostuvo que no se le hizo advertencia alguna de que sería amonestado.<sup>53</sup>

En relación a otro señalamiento hecho por el patrono querellado el 8 de septiembre de 2011, sobre autos que no se habían vendido en el periodo de 60 a 120 días, explicó que esos autos habían sido mal comprados.<sup>54</sup>

Sobre la amonestación que se le hizo por sacar autos del concesionario para repararlos fuera del área de servicios del querellado apelante, explicó que él contaba con la autorización del señor Paonessa Cuevas para esos fines. No obstante, debido a que el asunto fue levantado por el Departamento de Contabilidad, el señor Paonessa Cuevas tuvo que amonestarlo.<sup>55</sup> Afirmó que no tuvo ningún señalamiento sobre su desempeño o conducta desde mayo de 2013 hasta la fecha de su descenso.<sup>56</sup>

En apoyo a sus contenciones, el querellante apelado presentó **prueba documental** que consistió de 6 facturas sobre autos que el concesionario había adquirido en *trade-in*, en las que el querellante apelado se basó para concluir que la sobre tasación de los autos y la intervención del señor González, fueron la causa del rezago en la venta de los autos.<sup>57</sup> En esas facturas se detallaba la adquisición de vehículos en *trade-in*, las cuales reflejaban una diferencia entre el precio inicial por el crédito o valor que se le dio al auto y el precio

---

<sup>52</sup> TPO 20 de marzo de 2017, págs. 116-117.

<sup>53</sup> TPO 20 de marzo de 2017, pág. 117.

<sup>54</sup> TPO 20 de marzo de 2017, pág. 118.

<sup>55</sup> TPO 20 de marzo de 2017, págs. 122-124.

<sup>56</sup> TPO 20 de marzo de 2017, pág. 129.

<sup>57</sup> Apéndice del recurso, pág. 39-50.

final por el cual fue adquirido.<sup>58</sup> El querellante apelado se sostuvo en que todas esas tasaciones fueron por encima de la tasación hecha por él.<sup>59</sup>

De otra parte, el querellante apelado presentó en la vista su carta de renuncia en la que expresaba que sus razones para dejar su puesto se debían a la reducción de salario y los incidentes con el señor González.<sup>60</sup> A su vez, presentó una carta de la empresa matriz en la que le reconocían sus 10 años de servicio. De otro lado, el querellante apelado mostró la comunicación que le envió a la señora López sobre su descenso.<sup>61</sup>

Luego de reseñar las contenciones principales del querellante apelado sobre su reclamación, procedamos a hacer lo propio con lo argumentado por VPH Motor.

A grandes rasgos, el querellado apelante rechazó que el señor Loyola Lugo haya sido objeto de despido constructivo. Por el contrario, argumenta que tuvo razones de peso para cambiar de puesto al querellante apelado, tras las fallas en el desempeño y ejecutoria demostradas por él como Gerente de Autos Usados y el efecto adverso que ello tuvo para la buena marcha del concesionario.

Conforme a esos argumentos, el querellado apelante presentó el testimonio de cuatro testigos durante el juicio en su fondo.

Uno de estos testigos fue el Gerente de Contabilidad de VPH Motor, el señor **Adolfo Arrufat Cortés**.

El señor Arrufat Cortés explicó que, como parte de sus funciones, él se encargaba de las auditorías del inventario de autos, y de las auditorías de los salarios de los empleados, vacaciones y días por enfermedad.<sup>62</sup> Sobre el inventario de autos usados, destacó

---

<sup>58</sup> Apéndice del recurso, pág. 39-50.

<sup>59</sup> TPO 20 de marzo de 2017, pág. 70.

<sup>60</sup> Apéndice del recurso, pág. 34.

<sup>61</sup> Apéndice del recurso, pág. 36 y 38.

<sup>62</sup> TPO 23 de marzo de 2017, págs.186-190.

que él hacía una reconciliación mensual de esos vehículos y una trimestral, en la que físicamente él revisaba el inventario.<sup>63</sup>

Destacó que, en el Departamento de Autos Usados, la política de la empresa es que no puede haber más de un 10 por ciento de autos en inventario, que excedan los 60 días de haber sido adquiridos.<sup>64</sup> De otra parte, mencionó que para el período de 2010-2014 el Departamento de Autos Usados no estaba cumpliendo con la política requerida por la compañía matriz.<sup>65</sup>

Al ser abordado sobre el desempeño del querellante apelado en cuanto a ese aspecto, el señor Arrufat Cortés sostuvo que éste no estaba cumpliendo con su trabajo.<sup>66</sup> Explicó que él se comunicaba directamente con el querellante apelado para presentarle sus inquietudes en cuanto a la situación del Departamento y le solicitaba la información pertinente para los informes y reportes que tenía que presentar.<sup>67</sup>

A preguntas del abogado de la parte querellada apelante, el señor Arrufat Cortés aclaró que en cuanto a la queja presentada por el querellante sobre el asunto de la sobre tasación imputada al señor González, el concesionario procedió a investigar el asunto. Relató que, tras el análisis de las facturas y tasaciones, no se observó indicio alguno relacionado a la queja del querellante apelado.<sup>68</sup>

Explicó que:

R. ... cuando se compararon las tasaciones que nosotros teníamos en la, en la llamada, pues, azul, que es la factura, pues, pues de ventas, eran iguales a las que nosotros teníamos, pues, en el libro...R. eso fue lo que nos indicó, pues, a nosotros que las tasaciones que él [querellante] estaba, pues, realizando e iniciando eran las mismas que se estaban, pues, registrando en el Departamento, pues, de Contabilidad.

<sup>63</sup> TPO 23 de marzo de 2017, págs.189-190.

<sup>64</sup> TPO 23 de marzo de 2017, pág.197-198.

<sup>65</sup> TPO 23 de marzo de 2017, págs.200-201.

<sup>66</sup> TPO 20 de febrero de 2018, pág.51.

<sup>67</sup> TPO 23 de marzo de 2017, págs. 202-203.

<sup>68</sup> TPO 21 de febrero de 2018, págs.69-70.



Transcripción de la Prueba Oral, 21 de febrero de 2018, págs. 69-70.

Concluyó que, por esa razón, no se tomó acción al respecto. No obstante, afirmó que la sobre tasación de un vehículo sí incide en el tiempo en que ese auto permanecerá en el concesionario antes de su venta.<sup>69</sup>

A preguntas del abogado del querellante apelado, el señor Arrufat Cortés indicó que, él no envió ningún informe o documento para indicar que había notado faltas en la inspección del querellante.<sup>70</sup>

En otro extremo, el señor Arrufat Cortés explicó que la querellada apelante tenía una política de que las cuentas a cobrar no debían exceder los 120 días, toda vez que, pasado ese tiempo, la cuenta se tenía que contabilizar como gasto, pues se presumía que era incobrable.<sup>71</sup> Al respecto, destacó que el responsable de cobrar esas deudas era el querellante apelado, pero que éste no estaba cumpliendo con esa tarea.<sup>72</sup>

En relación a las dificultades confrontadas con el querellante apelado, el señor Arrufat Cortés expresó que, en las reuniones semanales con los Gerentes, él discutía los asuntos de incumplimiento del querellante apelado en lo tocante a “[l]as unidades sobre 60 días. La cuenta, pues de ‘policy’. Los conduce de unidades que estaban prestadas que estén fuera. Las unidades que estén preparadas en un término de 10 a 20 días...”<sup>73</sup>

En otro extremo, el señor Arrufat Cortés reseñó algunos elementos de la acumulación de salario del concesionario. En particular, destacó que la comisión del mes se distribuye a todos los gerentes en igual capacidad.<sup>74</sup> En otro renglón, señaló que existe

---

<sup>69</sup> TPO 21 de febrero de 2018, pág.49.

<sup>70</sup> TPO 20 de febrero de 2018, pág. 169.

<sup>71</sup> TPO 20 de febrero de 2018, pág.13.

<sup>72</sup> TPO 20 de febrero de 2018, pág.25.

<sup>73</sup> TPO 20 de febrero de 2018, págs.74-75.

<sup>74</sup> TPO 20 de febrero de 2018, pág.112.

una penalidad o bonificación por las unidades de autos usados en exceso de los 90 días.<sup>75</sup> Al respecto, explicó que, si existe el excedente, se les resta un .5 por ciento del inventario como penalidad.<sup>76</sup> El señor Arrufat Cortés explicó que había conversado con el querellante apelado sobre ese particular. En igual consideración, le había explicado a éste cómo se trabajaba la fórmula, junto a los detalles que el querellante podía controlar en su área de trabajo.<sup>77</sup>

En otro aparte, el señor Arrufat Cortés indicó que todos los meses del año 2014 los gerentes del concesionario recibieron la penalidad por las unidades que tenían más de 90 días en inventario.<sup>78</sup>

Otro de los testimonios presentados en Sala fue el del señor **Robert Hernández**, Especialista en Internet de VPH Motor. Como parte de su testimonio, explicó que él era la persona que asistía a los gerentes con el sistema V-Auto.<sup>79</sup> Sostuvo que el Gerente de Carros Usados o el Gerente de Carros Nuevos eran los encargados de entrar la información al sistema V-Auto.<sup>80</sup> Se le preguntó al testigo si en el sistema se distinguía la persona que creaba el documento y la persona que lo modificaba. Este aclaró que todos los cambios que se hacían en el documento quedaban registrados, tanto su modificación como la persona que los hizo y la fecha del cambio.<sup>81</sup>

Otro testimonio que desfiló en el juicio fue el de la señora **Mayra López**, Gerente de Recursos Humanos. Durante su relato, indicó que el señor Paonessa Cuevas nunca le trajo a su atención las quejas del querellante apelado sobre el señor González.<sup>82</sup> A su

---

<sup>75</sup> TPO 20 de febrero de 2018, pág.117.

<sup>76</sup> TPO 20 de febrero de 2018, pág.118.

<sup>77</sup> TPO 20 de febrero de 2018, pág. 119.

<sup>78</sup> TPO 20 de febrero de 2018, pág. 143.

<sup>79</sup> TPO 21 de marzo de 2017, pág. 163.

<sup>80</sup> TPO 21 de marzo de 2017, pág. 166.

<sup>81</sup> TPO 21 de marzo de 2017, págs. 182-184.

<sup>82</sup> TPO 23 de marzo de 2017, pág. 8.

vez, manifestó que el propio querellante apelado tampoco trajo a su atención alguna situación de asedio por parte del señor González.<sup>83</sup>

Expresó que el asunto que dio paso al descenso de puesto del querellante apelado surgió cuando se trajo a su atención que el manejo del Departamento de Autos Usados no era el adecuado. Principalmente, que el inventario estaba en exceso de 90 días y que los carros usados recién adquiridos no se estaban preparando para la venta en los 10 días establecidos, sino en 20.<sup>84</sup> Ya en el redirecto, la señora López manifestó que, tras confrontar problemas con la venta de los autos usados, la querellada apelante consideró pasar esos autos para que otros gerentes de venta de Carros Usados los compraran, no obstante, los autos no estaban en condiciones para ser comprados.<sup>85</sup> La señora López manifestó que, si bien el querellante apelado no tenía la responsabilidad de vender los autos, sí era responsable de supervisar el inventario de autos, el personal y los propios vehículos.<sup>86</sup>

A preguntas del Juez sobre el descenso del querellante apelado, la señora López manifestó que el cambio de puesto se dio por varias razones, entre ellas, que el querellante había dejado de dar seguimiento a varios asuntos.<sup>87</sup>

En relación a ese particular, explicó: “Bueno, conversé sobre esta situación con el Gerente General. Y aun así, discutimos los, las deficiencias que seguían y continuaban ocurriendo en el departamento. Y, pues, lo orienté. Y acordamos que pudiéramos darla una oportunidad en otra posición.”<sup>88</sup> Preciso que, en ese momento, interesaban “darle oportunidad a Loyola en otra, en otra área, porque él no estaba cumpliendo con la que tenía.”<sup>89</sup>

---

<sup>83</sup> TPO 21 de marzo de 2017, pág. 188.

<sup>84</sup> TPO 21 de marzo de 2017, pág. 190.

<sup>85</sup> TPO 23 de marzo de 2017, págs.94-95.

<sup>86</sup> TPO 23 de marzo de 2017, pág. 102.

<sup>87</sup> TPO 23 de marzo de 2017, pág.147.

<sup>88</sup> TPO 21 de marzo de 2017, pág. 189.

<sup>89</sup> TPO 21 de marzo de 2017, pág. 190.

Por ello, determinaron que “tomando en consideración todos los años de servicio que tenía, pues, entendíamos que lo más prudente y lo más saludable para él era poderse quedar en la compañía en una posición donde él había sido muy exitoso, que era como ejecutivo de ventas.”<sup>90</sup>

La señora López explicó que después de recibir una carta del querellante apelado en la que le inquiría sobre las razones de su despido, procedió a contestarla para aclarar algunos asuntos. Le explicó al querellante apelado que el cambio en la posición respondía a las deficiencias en el desempeño de éste y el interés de que él continuara su empleo, pero reiteró que no era la intención de la empresa obligarlo a tomar vacaciones, como que tampoco se le despidió.<sup>91</sup>

En otro aparte, la señora López mencionó que el patrono querellado había considerado también ofrecerle el puesto de Gerente de Servicio al Cliente, pero como la paga era menor, no se le ofreció en el momento. No obstante, tenían la intención de que, a su regreso, pudieran conversar con el querellante apelado para ofrecerle ese puesto, si así él lo deseaba.<sup>92</sup> De otra parte, indicó que un Ejecutivo de Venta puede ganar entre \$90,000-\$110,000 al año.<sup>93</sup>

De otra parte, la señora López fue contrainterrogada sobre la realidad salarial de los ejecutivos de venta, pues el querellante apelado trató de establecer que el cambio de posición de Gerente a Ejecutivo representaba una reducción salarial de más de un 50%.<sup>94</sup>

A su vez, la señora López aclaró que no utilizó el expediente de personal del señor Loyola como parte del cambio de posición,

---

<sup>90</sup> TPO 21 de marzo de 2017, pág. 192.

<sup>91</sup> TPO 21 de marzo de 2017, pág. 202.

<sup>92</sup> TPO 21 de marzo de 2017, pág. 213.

<sup>93</sup> TPO 21 de marzo de 2017, pág. 218.

<sup>94</sup> TPO 23 de marzo de 2017, págs. 77-94.

porque ese tipo de ejercicio se hacía con los empleados regulares, no gerenciales. Sobre ello, manifestó:

- R. El expediente de personal se verifica cuando las acciones son de un empleado regular, no de un gerencial. El gerente tenía que cumplir con unas, unos números, unas ejecutorias ante la, los altos ejecutivos de la compañía y no se estaban cumpliendo.

Y esto era algo que se discutía en las reuniones en los últimos meses. No se puso nada en el expediente, porque nos reuníamos con él. El señor Paonesa se reunía con él. Esta servidora se lo mencionó en un par de ocasiones. O sea, incluyendo el señor Carlos Vainllant, el presidente. También se reunió con él. O sea, que esto no es nada que él no supiera. Él sabía que tenía que cumplir con unas... Y contabilidad...

El ´CFO´, el alto ejecutivo de contabilidad y el gerente de contabilidad también se lo decían, se lo señalaban, que tenía que moverse y hacer esos cambios, esos ajustes y esas correcciones en el inventario. Eso él lo sabía todo.

Transcripción de la Prueba Oral 23 de marzo de 2017, págs. 96-97.

De otra parte, manifestó que había ido a investigar las alegaciones contra el querellante apelado, pero no documentó sus hallazgos.<sup>95</sup> Mencionó que no se le hizo ningún señalamiento escrito al querellante por incumplir con su deber, pero sí se le hicieron varios señalamientos verbales.<sup>96</sup> Así, destacó que esos asuntos fueron discutidos en reiteradas ocasiones con el querellante apelado.<sup>97</sup>

La Gerente de Recursos Humanos, mencionó que, si bien no había documentación sobre las conversaciones entre ella y el señor Paonessa Cuevas, respecto al desempeño del querellante, ese asunto había sido tocado por las partes en varias ocasiones.<sup>98</sup>

De otra parte, la señora López aclaró que el asunto de que los autos llevaran más de 90 días en inventario, no implicaba una medida disciplinaria en sí misma. Aclaró que ello “[t]enía sus

<sup>95</sup> TPO 23 de marzo de 2017, págs.21-22.

<sup>96</sup> TPO 23 de marzo de 2017, pág. 35.

<sup>97</sup> TPO 23 de marzo de 2017, págs. 96-97.

<sup>98</sup> TPO 23 de marzo de 2017, pág. 9.

penalidades en la paga. Pero eso, como tal, que tuviera una acción disciplinaria, no, eso solo no. Era el conjunto, porque se refería a esta acción disciplinaria. Y esto viene de un conjunto de ejecutorias, no de esa solamente.”<sup>99</sup>

Recalcó que, en las medidas disciplinarias tomadas contra el querellante apelado, se le había indicado que, de incumplir con las normas, podría tener consecuencias más severas.<sup>100</sup>

En su turno testifical, el señor **Frank Paonessa Cuevas**, Gerente General del concesionario querellado, reconoció que, desde sus comienzos como Gerente de Autos Usados, el querellante apelado presentó dificultades para cumplir con sus responsabilidades y deberes. No obstante, aclaró que en esos primeros años el concesionario pudo manejar la situación, toda vez que, la economía era muy buena. Sin embargo, ya en el 2013 y 2014, la venta de autos sufrió un revés y decaída muy marcada, y la empresa tuvo que tomar otras medidas.<sup>101</sup>

El testigo relató que, como parte de las tareas del puesto de Gerente de Autos Usados, el querellante apelado no estaba cumpliendo con las áreas de inventario y cuentas por cobrar de los “wholesale”.<sup>102</sup>

Asimismo, relató que el concesionario tomó diversas medidas para reducir el inventario, no obstante “...la realidad es que, pues, si los carros no estaban debidamente acondicionados, que era lo que nos mataba más que nada, el carro muchas veces no estaba debidamente acondicionado” y por tal motivo no podían concertar dichas estrategias.<sup>103</sup>

Sostuvo que en una ocasión tuvieron una feria de autos usados y durante el evento, otros vendedores de autos se quejaron

---

<sup>99</sup> TPO 23 de marzo de 2017, pág. 103.

<sup>100</sup> TPO 23 de marzo de 2017, pág. 101.

<sup>101</sup> TPO 23 de febrero de 2018, pág.41.

<sup>102</sup> TPO 23 de febrero de 2018, pág. 9.

<sup>103</sup> TPO 23 de febrero de 2018, pág.21.

de que los carros del concesionario querellado no estaban en las mejores condiciones para la venta. A esos efectos, hubo una reunión con los gerentes de autos usados y el Vicepresidente de área en la que se tomaron medidas para atender el particular. En esa ocasión, la empresa matriz determinó que los autos del concesionario apelado iban a distribuirse entre otros concesionarios, para luego ser tasados y vendidos. Ello implicaría que el querellado apelante tendría una pérdida diferida.<sup>104</sup>

En otro aparte, el señor Paonessa Cuevas reconoció que la política aplicable sobre los autos en inventario es que no excedan los 90 días.<sup>105</sup> A su vez, reconoció que, en un momento dado el concesionario adquirió unos vehículos fuera de la jurisdicción, que resultaron en un negocio fallido para el querellado apelante, asunto que tuvo un efecto negativo para el querellante apelado.<sup>106</sup>

A preguntas del abogado del querellante apelado, el señor Paonessa Cuevas reconoció que él también era responsable del inventario de autos del concesionario, como Gerente General.<sup>107</sup>

En otro aparte, el testigo afirmó que él le había comunicado en varias ocasiones al querellante apelado que no estaba cumpliendo con sus responsabilidades.<sup>108</sup>

Manifestó que, a pesar de conversar con el querellante apelado en un sin número de ocasiones sobre su desempeño, no vio mejoría al respecto.

Explicó que el querellante apelado no fue removido de su puesto inmediatamente porque ellos tenían esperanza en que éste mostrara mejoría en su desempeño.<sup>109</sup> Destacó que conversaba con el querellante apelado sobre el particular al menos dos veces a la

---

<sup>104</sup> TPO 21 de febrero de 2018, págs.117-118.

<sup>105</sup> TPO 23 de febrero de 2018, pág.162.

<sup>106</sup> TPO 23 de febrero de 2018, pág.183.

<sup>107</sup> TPO 23 de febrero de 2018, págs.81-82.

<sup>108</sup> TPO 23 de febrero de 2018, pág.15.

<sup>109</sup> TPO 23 de febrero de 2018, pág.42.

semana. Le presentó planes de acción para que buscar alternativas y obtener los resultados interesados por la empresa.<sup>110</sup>

De otra parte, el testigo reconoció que, a pesar de los reiterados señalamientos de incumplimiento del querellante apelado sobre la tasación de los autos, el concesionario no relevó a éste de esa tarea.<sup>111</sup> En el turno de preguntas del querellado apelante, aclaró que no relevó al querellante de esa responsabilidad de tasar los autos, porque ello era una función esencial del puesto de Gerente de Autos Usados.<sup>112</sup>

De otra parte, acotó que una vez tomó conocimiento de las imputaciones hechas por el querellante apelado sobre los cambios en las tasaciones, procedió a investigar el asunto, pero tras evaluar más a fondo la reclamación del querellante apelado, no encontró tasaciones que estuviesen siendo alteradas.<sup>113</sup>

Sobre este particular, hizo referencia a dos memorandos que le enviaron al querellante sobre su desempeño en cuanto a los autos que llevaban más de 60 y 90 días en el concesionario, así como los autos cuyas fotos no se habían subido a clasificados.<sup>114</sup> Manifestó que, a pesar de conversar con el querellante apelado en un sin número de ocasiones, no vio cambios en los resultados de su desempeño.<sup>115</sup> Afirmó que sí amonestó al señor Loyola en muchas ocasiones, pero lo hizo verbalmente en las reuniones de gerente.<sup>116</sup>

El señor Paonessa Cuevas explicó que la decisión de cambiar de puesto al querellante apelado fue una decisión de negocios, porque su desempeño en los últimos meses de 2014 no era el esperado por él o por la propia compañía.<sup>117</sup>

---

<sup>110</sup> TPO 23 de febrero de 2018, pág.43.

<sup>111</sup> TPO 23 de febrero de 2018, pág.94.

<sup>112</sup> TPO 4 de abril de 2018, pág.22.

<sup>113</sup> TPO 23 de febrero de 2018, págs.44-45.

<sup>114</sup> TPO 23 de febrero de 2018, págs.32-36.

<sup>115</sup> TPO 23 de febrero de 2018, pág.40.

<sup>116</sup> TPO 4 de abril de 2018, pág.25.

<sup>117</sup> TPO 21 de febrero de 2018, pág.112-114.



Mientras, el señor Paonessa Cuevas testificó que tomó mucho tiempo en tomar la decisión de cambiar al señor Loyola, pues intentó de varias formas que éste cumpliera con las metas y exigencias de la empresa.<sup>118</sup> De otra parte, señaló que en el 2014 el inventario de autos sobre 90 días sobrepasó en demasía los niveles esperados por el concesionario, particularmente en los meses de octubre, noviembre y diciembre. Esa fue la nota final que lo llevó a tomar la decisión de cambiar de puesto al querellante apelado.<sup>119</sup>

El día del cambio de posición, el señor Paonessa Cuevas le indicó al querellante apelado que tenía que moverlo de puesto y éste se alteró mucho. Durante la conversación habida entre las partes ese día, el querellante apelado le expresó al señor Paonessa Cuevas que era mejor que lo despidiera y le pagara la mesada.<sup>120</sup> Sobre el particular, el testigo expresó que nunca tomó en consideración despedir al querellante apelado.<sup>121</sup>

El testigo continuó relatando que, tras el descenso del querellante apelado, evaluó, junto a la señora López, crear el puesto de CSI Manager, (Customer Satisfaction Index Manager), puesto que existe en la empresa en Estados Unidos y que es un puesto muy importante, pero que no se había utilizado aquí en Puerto Rico. Afirmó que había considerado ese puesto, toda vez que el querellante apelado le indicó que no quería ser vendedor.<sup>122</sup>

Reafirmó que la empresa interesaba considerar otras opciones si él no quería permanecer en el puesto de ejecutivo. Sostuvo que el ofrecimiento de ese nuevo puesto dependía de "...lo que se hablara con él en caso, cuando volviera, se hablara con él y buscar una, una

---

<sup>118</sup> TPO 21 de febrero de 2018, pág.115.

<sup>119</sup> TPO 23 de febrero de 2018, pág.56.

<sup>120</sup> TPO 23 de febrero de 2018, pág.58.

<sup>121</sup> TPO 23 de febrero de 2018, pág.59.

<sup>122</sup> TPO 23 de febrero de 2018, págs.61-62.

solución de qué él quería, porque si él quería quedarse como ejecutivo de ventas pues no se le iba a presentar.”<sup>123</sup>

Concluido el resumen de la prueba testifical vertida en juicio, procedamos a reseñar los aspectos importantes de los **documentos presentados** en el caso por la parte querellada apelante.

A esos efectos, el concesionario querellado presentó presentaron algunas de las amonestaciones enviadas al querellante apelado durante sus años como Gerente de Autos Usados. En esas comunicaciones, se le señalaban asuntos diversos, tales como haber tomado un vehículo para la compra, pero sin haberlo facturado de inmediato, tareas relacionadas a la identificación de los autos en el sistema de VPH Motor, las ventas de los autos que llevaban sobre 60 y 90 días, y la reparación de los autos en talleres externos al de VPH Motor.<sup>124</sup>

Luego de examinar la prueba testifical y documental vertida en el juicio, atendamos las determinaciones de hecho impugnadas en la Sentencia apelada, conforme a los tres errores aducidos por el querellado apelante.

1. [...]
22. El querellante durante su posición como Gerente de Autos Usados, no recibió amonestación por falta en el deber de supervisión.  
[...]
24. La querellada poseía un sistema conocido como **V-Auto**, que le servía como herramienta para guardar la información de los vehículos, incluyendo la información sobre la tasación que se confería una unidad tomada a cambio o “Trade-in”.
25. Tanto el Gerente de Carros Usados como el Gerente de Ventas, utilizaban este sistema de V-Auto.
26. El sistema de V-Auto, no reflejaba quien entraba al sistema a modificar la información ya registrada, solamente la fecha de la modificación realizada.

---

<sup>123</sup> TPO 4 de abril de 2018, pág.29.

<sup>124</sup> Apéndice del recurso, pág. 59-66.

27. El querellante bajo la posición de Gerente de Carros Usados, era el encargado directo de realizar las tasaciones de los vehículos usados que interesara la querellada adquirir, ya fuera mediante las unidades tomadas a cambio (“Trade-in”) ó por compra directa.
28. Aun cuando el Gerente de Ventas, Sr. Jorge González, pudiera participar como parte de la venta de un carro en la que figurara de por medio un carro a ser tomado a crédito o “Trade-in”, la última palabra sobre el valor de tasación a ser asignado al carro a ser tomado a crédito, era del querellante.
29. Bajo las normas de la empresa, Sr. Jorge González, como Gerente de Ventas, no podía variar las tasaciones que el querellante le asignara a una unidad vehicular.  
  
[...]
35. Era la práctica del querellante, no tasar las unidades a ser tomadas a crédito o “Trade-in”, por debajo del valor sugerido en el “Black Book”.
36. La tasación a los autos usados se realiza para saber el margen por el cual la querellada podía adquirir la unidad, para determinar la viabilidad de que lograra su reventa y así poder obtener mayores ganancias.  
  
[...]
38. Durante los años que el querellante laboró para la querellada como Gerente de Carros usados, realizó miles de tasaciones sin recibir amonestación relacionada a un mal desempeño de dicha tarea.
39. La opinión de la querellada sobre el deber del querellante de dar el valor a las unidades a ser tomadas a crédito o “Trade-in” es que éste cumplió satisfactoriamente con dicho deber.
40. Luego de ser tomada a crédito una unidad, el querellante cumplía con tenerla lista para la venta, según el término que le exigía la querellada, que era de diez a veinte días. Si mediaron excepciones, las mismas fueron no atribuidas al querellante, sino que se debían a que no llegaba una pieza que necesitara la unidad o que el Departamento de Servicio, se tardaba más del tiempo para entregarle la unidad; explicaciones que siempre facilitó el querellante al Gerente General, Frank Paonessa.
41. La querellada, evaluando el desempeño del querellante, nunca le señaló u amonestó por incumplir con la inspección inicial al carro usado

a ser tomado a crédito, ni por problemas con tener a tiempo las unidades para venta.

[...]

43. El querellante presentó múltiples quejas internas ante el Gerente General, Frank Paonessa, sobre la intervención en sus tasaciones por parte del Sr. Jorge González.
44. A la queja del querellante sobre intervención en sus tasaciones por parte del Sr. Jorge González, el Gerente General, Frank Paonessa, le indicó que este podía realizar dicha intervención, porque él era “General Sales Manager”, puesto que iba por encima del suyo.
45. Las quejas del querellante se daban, en las reuniones que programaba semanalmente al Gerente General, Frank Paonessa, en las cuales participaba todo su equipo de ventas, entre ellos, el Sr. Jorge González.
46. El querellante advertía como parte de sus quejas que, por la intervención en sus tasaciones, las unidades estaban entrando en días, o sea en envejecimiento, lo que afectaba sus niveles de inventario.

[...]

48. Para los años 2009 y 2010, el querellante en la posición de Gerente de Carros Usados no tuvo ni recibió ningún señalamiento por envejecimiento en las unidades usadas o de un alto nivel de inventario.
49. El primer señalamiento realizado al querellante sobre el envejecimiento en los niveles de inventario en unidades usadas fue para el año 2011; año que coincide con la fecha en que comenzó a laborar Jorge González, como Gerente de Ventas.
50. La querellada exigía como parte de sus negocios, que las unidades usadas no sobrepasaran desde la fecha de su adquisición, de noventa (90) días para lograr su reventa.

[...]

52. La queja del querellante sobre la intervención en sus tasaciones por parte del Sr. Jorge González, era que éste le estaba aumentando el valor del crédito por carro usado que él le había otorgado previamente a la unidad.
53. Tomar las unidades por más del valor de tasación, según la queja que estaba presentando el querellante, influyó significativamente, en que se quedaran vehículos por más de noventa (90)

días sin poder lograr su reventa y ello aumentara los niveles de inventario de carros usados para la querellada.

[...]

55. Para que el querellante pudiera cumplir adecuadamente con las normas de la empresa, específicamente con los niveles de inventario de carros usados, era esencial que no hubiera intervención inadecuada de otro personal que le afectara su desempeño.

[...]

68. Investigado por el Departamento de Contabilidad a cargo del Sr. Adolfo Arrufat Cortés, una de las razones por las cuales había un envejecimiento en el inventario de vehículos usados del querellante, lo era el precio de venta, el cual estaba por encima del mercado.

69. El querellante le manifestó incluso al Departamento de Contabilidad a cargo del Sr. Adolfo Arrufat Cortés, que Sr. Jorge González estaba interviniendo en su trabajo, ya que estaba aumentando sus tasaciones y en consecuencia las unidades se estaban adquiriendo por encima del precio en el mercado.

[...]

73. El querellante solicitó explicación sobre la decisión [del cambio de puesto], sin recibir respuesta por parte del Gerente General, Frank Paonessa.

74. La decisión del Gerente General, Frank Paonessa, de degradar al querellante, la basó únicamente en los resultados del último “quarter”, últimos meses del año 2014, sobre los niveles de vehículos usados.

75. En la determinación de degradar al querellante por parte del Gerente General, Frank Paonessa, no se consideró ninguna de las amonestaciones dadas previamente al querellante. Estas fueron de fechas del 28 de diciembre de 2009, 20 de julio de 2011, 8 de septiembre de 2011 y 17 de marzo de 2013. De acuerdo con la prueba de la querellada tales amonestaciones no fueron considerada al momento de la degradación.

76. A la fecha de la degradación, el querellante fue medido por normas de la empresa que no eran de aplicación a los concesionarios que operaban en Puerto Rico.

77. Bajo las normas de la querellada, el mantener unidades que excedieran de noventa (90) días no conllevaba una acción disciplinaria, ya que esto

se atendía mediante la penalidad que se le imponía al Gerente de Carros Usados del cinco por ciento (5%) de valor del inventario.

[...]

80. Aun con los señalamientos que en un momento se le realizaran al querellante, pasaron más de tres años hasta la fecha de la degradación sin que la querellada, por medio de su Departamento de Recursos Humanos, del Departamento de Contabilidad, o del propio Gerente General, Frank Paonessa, le realizara señalamiento alguno sobre las deficiencias que éste último consideró para la degradación.
  81. El Gerente General, Frank Paonessa, conoció antes de degradar de posición al querellante, que el envejecimiento de ciertas unidades por más de noventa (90) días era consecuencia de la adquisición de vehículos tomados a cambio o "Trade-in" por encima del valor de la tasación que le asignaba el querellante.
  82. La intervención en las tasaciones del querellante por parte del Sr. Jorge González, fue con el conocimiento del Gerente General de que ello tendría efectos negativos en el inventario de carros usados, lo que redundaría inevitablemente en afectar el desempeño del querellante.
  83. La intervención en las tasaciones del querellante, avalada por el Gerente General, Frank Paonessa, fue un acto indebido, no permitido por las normas de la querellada, que redundó en la imputación inmerecida de faltas en el desempeño del querellante, lo que laceró su ambiente y sana estadía en el trabajo.
  84. Ciertamente, el problema no era que no se estaban vendiendo carros usados, era que ciertas unidades estaban en un rezago en lograr la venta.
  85. A pesar que el Gerente General, Frank Paonessa, solicitó el equipo de ventas mayor agresividad e impuso estrategias de mercado como carpas y eventos, había ciertas unidades que quedaban todavía rezagadas en su venta.
  86. Se daba bonificación para que los vendedores fueran más agresivos con la venta de los carros usados, pero igual, existía una dificultad en la venta de ciertas unidades.
- [...]
89. La intervención en las tasaciones del querellante por parte del Sr. Jorge González no se reflejaban en los récords de la querellada; solamente aparecía el nombre del querellante.

90. No era suficiente para determinar si se estaba adquiriendo una unidad tomada a crédito en un valor que afectara su reventa el simple hecho del valor que se entraba en los libros de contabilidad de la empresa, sino que había que verificar bajo que términos monetarios se estaba realizando la transacción.
91. El querellante, debido a la intervención en sus tasaciones, optó por colocar sus iniciales en las órdenes de compra, con el propósito de dejar constancia a la querellada de cuál había sido verdaderamente el precio por el que se había tasado la unidad.
92. Ante la práctica adoptada por el querellante de colocar sus iniciales en la hoja "Orden de Compra", se podía apreciar significativamente las diferencias en el valor por el cual se estaban tomando las unidades a crédito o "Trade-in" comparadas con el valor de tasación del querellante.  
  
[...]
94. Aun contando las intervenciones realizadas en las tasaciones del querellante, éste realizó gestiones encaminadas a reducir el inventario de carros usados, entre ellas varias ventas en conjunto a "jorseleros" u otros concesionarios.
95. La degradación de puesto le conllevaba al querellante, una reducción sustancial en sus ingresos de más de cincuenta por ciento (50%), como la afectación en su historial como empleado.
96. Como Gerente de Carros Usados, el querellante generaba más de cien mil dólares anuales, mientras que su promedio en dieciséis (16) años como Ejecutivo de Ventas, catalogado como un empleado exitoso, no superaba los treinta y cinco mil dólares anuales (\$35,000.00).
97. Degradado el querellante a la posición de Ejecutivo de Ventas, debía ahora pasar a laborar como subordinado del Gerente de Ventas, Sr. Jorge González, quien había intervenido en su trabajo, para obtener de éste toda aprobación a las ventas que pudiera generar.
98. El querellante, ante la decisión de degradación el día 4 de diciembre de 2014, solicitó verbalmente y por escrito al Departamento de Recursos Humanos, a través de la Sra. Myrna López, sostener una reunión con los directivos de la empresa.
99. El señor Loyola, le envió una carta al Sr. Whitfield Ramonat, Vice-presidente Ejecutivo de la Región

Central. En ésta le expreso su inconformidad con el cambio de puesto.

100. El querellante, al suscribir la carta al Sr. Whitfield Ramonat, Vice-presidente Ejecutivo de la Región Central, concedió a la querellada la oportunidad para que se atendieran sus reclamos y no verse en la obligación de tener que renunciar a su empleo.
101. Como parte del comunicado suscrito por el querellante al Whitfield Ramonat, Vice-presidente Ejecutivo de la Región Central, este solicitó una auditoria sobre la forma en que se adquirieron las unidades tomadas a crédito. "Trade-in".
102. El señor Ramonat, respondió la carta del querellante.
103. En la carta del señor Ramonat, en vez de atender el reclamo del querellante para que se auditaran los récords sobre el valor de adquisición de las unidades en Trade-in, procedió éste a realizarle una serie de señalamiento sobre faltas a su desempeño, implicándole en primer orden, la falta en la responsabilidad de mantener en menos de noventa (90) días el nivel del inventario de carros usados.
104. A los reclamos del querellante ante el Departamento de Recursos Humanos y al Vice-presidente Ejecutivo, la querellada se sostuvo en la decisión de la degradación dada por el Gerente General, Frank Paonessa.  
  
[...]
109. El querellante como parte de las gestiones realizadas para evitar su renuncia realizó el llamado al Departamento de Recursos Humanos para solicitar la reunión con la alta gerencia, con el fin de discutir la decisión de degradación de su posición. Además, remitió la carta al Sr. Whitfield Ramonat, Vice-presidente Ejecutivo de la Región Central, con el propósito de que se investigaran las intervenciones en su tasaciones por parte del Gerente de Ventas, Sr. Jorge González.
110. Al querellante no se le dio opción u otra alternativa de puesto o lugar de trabajo, a parte de la degradación a Ejecutivo de Ventas, antes de su Renuncia.
111. Con la degradación efectuada al querellante, único empleado perjudicado en diciembre de 2014 con relación a los niveles de autos usados sin vender por más de noventa (90) días, la querellada no atendía el problema del envejecimiento de las unidades, ello mientras continuara con la práctica de permitir el sobre



estimar las unidades por encima del valor de tasación.

112. El querellante ante los efectos adversos e infortunados que conllevaba la decisión de degradación de su posición, como del hecho de imponerle trabajar bajo la supervisión del Sr. Jorge González, y de no haber la querellada atendido efectivamente su queja, no se le dejó otra alternativa que la presentación involuntaria de su renuncia a su empleo.

[...]

114. La decisión de degradar al querellante fue una injusta, arbitraria y caprichosa, la cual se supeditó en la imposición de una condición onerosa de trabajo para el querellante forzándolo a la renuncia; no fue una decisión de negocio que propendiera realmente a la protección de la buena marcha de la empresa.

[...]

116. La degradación de posición de Gerente de Carros Usados a Ejecutivo de Venta fue una rebaja en categoría realizada de forma injusta, arbitraria y caprichosa.

117. Medió un despido constructivo en contra del querellante, al reducirle sustancialmente sus ingresos, rebajarlo en categoría injusta, arbitraria y caprichosamente e intentar imponerle una condición onerosa de trabajo.

118. El querellante formuló de forma clara y precisa los actos que le motivaron la presentación de su renuncia involuntaria.

[...]

Apéndice del recurso, págs. 1506-1516.

Hemos examinado con sumo detenimiento la prueba testifical y documental desfilada, admitida y aquilatada en este caso, por lo que, tras el análisis de rigor, nos es forzoso concluir que las determinaciones que anteceden no se sostienen en la prueba que tuvo ante sí el Tribunal de Primera Instancia.

Por el contrario, el testimonio de las partes durante los 7 días de juicio demuestra fehacientemente que la responsabilidad del inventario de autos usados recaía en la función del Gerente de Autos Usados, hecho que fue afirmado categóricamente por el propio

querellante apelado. Conforme a la prueba testimonial de las partes, trasluce que la controversia sobre la alegada intervención del señor González, Gerente de Ventas, en las tasaciones del querellante apelado no quedó establecida, como intimó el Tribunal *a quo*. Al respecto, solo se presentaron cerca de 6 tasaciones, de las miles de tasaciones que el propio querellante apelado manifestó haber preparado. De otra parte, la propia querellada apelante explicó que, si bien un vehículo contaba con determinada tasación, lo cierto era que, **al momento de presentar el auto para la venta**, era una práctica del concesionario dar al cliente una suma en exceso de la tasación. Ese dato, fue corroborado por el propio querellante apelado mediante su testimonio.

Por igual, ni la prueba documental ni la testifical desfilada en el juicio, nos permiten concluir que las unidades adquiridas en “trade-in” se hubiesen tomado por encima de la tasación sugerida por el querellante apelado, como tampoco se probó que las tasaciones de esas unidades fuera la causa determinante del rezago en el inventario.

Asimismo, la prueba testifical vertida en sala tampoco estableció una interferencia indebida del señor González en el trabajo y las tareas desempeñadas por el querellante apelado. La prueba aportada por el querellante apelado es insuficiente y poco certera para concluir, a base de sus propias expresiones y de los documentos presentados por él, que hubiese mediado tal intervención. Según reiterado, esa conclusión no encuentra apoyo ni se sostiene de la prueba que obra en autos, por lo que no podemos refrendar la postura del Foro *a quo* en cuanto a ese particular.

A su vez, la querellada apelante realizó una investigación de rigor en la que no se reflejó interferencia indebida del Gerente de Ventas. De otra parte, el propio sistema reflejaba cualquier modificación en las tasaciones y la persona que realizó ese cambio.

Contrario a lo argumentado por el querellante apelado, la evidencia que obra en autos demuestra que las actuaciones e incumplimientos del querellante apelado con varios de sus deberes como Gerente de Vehículos de Autos Usados fue la razón por la cual las unidades en exceso de 90 días presentaron dificultades para su venta.

Por consiguiente, si la parte querellada apelante estimó que el querellante apelado no podía ejercer adecuadamente las funciones de su puesto, el descenso del querellante apelado le permitía al concesionario atajar la problemática surgida en su negocio. Esa prerrogativa de la empresa también encuentra apoyo en la prueba obrante ante nos y respondió al óptimo funcionamiento de la empresa y la consecución de sus fines empresariales. En consecuencia, lo antes transcrito atiende el primer señalamiento de error, pues el mismo fue cometido por el foro primario.

De otra parte, la prueba presentada apunta a que el querellante apelado confrontó dificultades en cumplir con las tareas esenciales e indispensables de su puesto. Ello pues, así se refleja en las comunicaciones que la querellada apelante le cursó a este sobre dichas tareas.<sup>125</sup>

En su Sentencia, el Tribunal *a quo* concluyó que existía un cambio en las tasaciones efectuadas por el querellante apelado. A esos efectos, pautó que la diferencia en las tasaciones era palpable si se examinaba el valor por el cual se compraban las unidades de “trade-in”, en comparación con el valor dado por éste en su tasación. No obstante, ello tampoco se sostiene en la prueba de autos.

Dicho lo anterior, si bien reconocemos la deferencia que merece el Tribunal primario sobre su apreciación de la prueba ante sí, esa deferencia no puede sostenerse cuando la determinación y

---

<sup>125</sup> Apéndice del recurso, pág. 61, 64, 66.

adjudicación de una controversia, no encuentra apoyo ni base alguna en la prueba presentada. Tal es el caso ante nos.

Tras examinar con sumo cuidado la prueba documental y testifical que estuvo ante la consideración del Foro apelado, no podemos sostener que la conclusión de ese Tribunal encuentre base y apoyo en la misma. Por todo lo anterior, colegimos que el inciso **(b) del tercer error** sí se cometió.

De otra parte, notamos que, en las determinaciones de hecho suscritas por el Tribunal apelado, este no consignó determinaciones de hechos concernientes a las amonestaciones cursadas al querellante apelado.

El testimonio de las partes fue claro, a los efectos de establecer que, el señor Loyola Lugo sí fue amonestado en más de una ocasión y ello fue admitido por el propio querellante apelado en su alocución, al este expresar que recibió amonestaciones porque esos autos no se vendían y ello afectaba a la compañía. Aclaró que solamente a él le cursaban dichas amonestaciones, a nadie más.<sup>126</sup>

Por tanto, el foro primario debió consignar esas determinaciones en su Sentencia. Por consiguiente, sostenemos que el **inciso (a) del tercer error** sí se cometió.

En igual consideración, es importante destacar que las determinaciones de hecho suscritas por el Tribunal, a los efectos de que el querellante apelado fue objeto de un despido constructivo, tampoco encuentran apoyo en la prueba testifical y documental de este caso, pues la prueba demostró que el concesionario querellado procedió a descender al querellante apelado, por razones de su desempeño y ejecutoria.

Luego de establecer que las determinaciones de hecho relativas a los tres señalamientos de error del querellado apelante

---

<sup>126</sup> TPO 20 de marzo de 2017, pág. 48.

no se sustentan en la prueba testifical y documental sometida, procedamos a resolver la controversia de umbral ante nos, esto es, si se configuró un despido constructivo en este caso. Para ello, repasemos nuevamente los elementos que configuran el despido constructivo.

El ordenamiento jurídico establece que para que se configure el despido constructivo, debe existir una actuación del patrono, injustificada, deliberada y caprichosa, que cree una situación onerosa para el empleado que lo obligue renunciar a su puesto.

Por otro lado, el estado de derecho no censura el ejercicio deliberativo de un patrono al trasladar a un empleado de una posición a otra, o cuando se reduce su salario, cuando tal actuación responde a genuinos intereses de la empresa en el desempeño óptimo de su negocio.

La determinación de renuncia del empleado se examinará bajo el estándar de si una persona prudente y razonable se hubiese sentido obligado a renunciar a su puesto, bajo esas circunstancias. Asimismo, será necesario que el empleado demuestre que la única alternativa que tenía era renunciar a su trabajo.

Al analizar si la actuación del patrono fue válida y no caprichosa o arbitraria, es importante considerar, entre otros criterios, cuál era el desempeño profesional del empleado, así como la razón dada por el patrono para tomar la acción determinada.

Lo importante en estos casos es precisar si el patrono actuó de forma arbitraria, irrazonable y caprichosa en la actuación de personal tomada por el patrono.

Luego de esta breve reseña, examinemos si el estándar que configura un despido constructivo está presente en este caso.

La parte querellada apelante afirma que la prueba presentada por el querellante apelado no puede acreditar que la renuncia de éste constituye un despido constructivo. La parte querellada

apelante sostiene que la determinación de descender al querellante apelado no fue arbitraria, caprichosa o irrazonable, sino que respondió a tomar una medida para salvaguardar los intereses de la empresa.

En desacuerdo con esos argumentos, el querellante apelado se sostiene en la corrección de la Sentencia sobre este particular, pues aduce que la determinación del cambio de puesto fue una arbitraria, injusta y caprichosa. Arguye que el descenso de puesto, le provocaría una situación onerosa, que incidiría en su ambiente de trabajo. Particularizó que la aludida degradación supondría una disminución considerable en su sueldo y el tener que ser supervisado por el señor González. Sobre este último aspecto, acotó que el señor González, intencionalmente interfirió en su trabajo para beneficio económico propio, al intervenir y cambiar las tasaciones hechas por el querellante apelado.

De un sosegado y concienzudo análisis de la prueba que obra ante nuestra consideración y de las normas que enmarcan esta controversia, advertimos que el Tribunal de Primera Instancia incidió al concluir que, en este caso, la renuncia del querellante apelado constituyó un despido constructivo.

Por el contrario, quedó meridianamente establecido que el querellante apelado incumplió reiteradamente con las responsabilidades y deberes del puesto de Gerente de Vehículos Usados, hecho que obligó al querellado apelante a descenderlo al puesto de Ejecutivo de Ventas. Esta determinación fue estrictamente en aras de salvaguardar la buena marcha de VPH Motor. Como ya reiteramos, el hecho de trasladar a un empleado de su puesto, o en este caso, descenderlo, no implica que la renuncia de ese empleado se configure como un despido constructivo.

De otra parte, en ningún momento se demostró que el querellado apelante haya actuado de forma arbitraria o

injustificada. Por el contrario, éste estableció las graves fallas en el desempeño y ejecutoria del querellante apelado, hecho que le forzó a descenderlo de puesto. Así quedó constatado con el testimonio del Gerente General, señor Paonessa Cuevas, quien manifestó que la decisión de descender al querellante apelado fue una decisión difícil, que no fue tomada de forma liviana, sino que se le dio oportunidad al querellante apelado de mejorar su desempeño, pero ello no resultó.

Abona a lo ya mencionado, el propio hecho de que la querellada apelante tenía interés en buscar alternativas para el querellante apelado. No obstante, esas alternativas no se concretaron, no por falta de voluntad del patrono, sino porque el querellante apelado decidió voluntariamente renunciar a su empleo.

Asimismo, si examinamos el estándar que establece si el despido fue constructivo, debemos hacer referencia a si, en las circunstancias particulares del caso, una persona prudente y razonable hubiese renunciado. Tras analizar este asunto, concluimos que, en ese aspecto, una persona prudente y razonable no hubiese renunciado a un puesto de Ejecutivo de Ventas, máxime, cuando el querellante apelado tenía muy buen desempeño en esa función.

Por tanto, el descenso del señor Loyola Lugo no se enmarca en un despido constructivo. La prueba que tuvo ante sí el Foro sentenciador no sustenta esa determinación. Nada apunta a que el concesionario querellado hubiese actuado de forma caprichosa o injustificada. Por el contrario, VPH Motor descendió al señor Loyola Lugo, ante las fallas demostradas por él en el manejo de sus responsabilidades gerenciales; fallas que incidieron directamente en el funcionamiento del negocio del patrono querellado.

Atenidos los señalamientos de error de la parte querellada apelante, sostenemos que la Sentencia apelada debe ser revocada

en todas sus partes, puesto que la renuncia del señor Loyola Lugo no constituyó un despido constructivo.

**IV**

Por los fundamentos expresados, se revoca la Sentencia del Tribunal de Primera Instancia.

Notifíquese.

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

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