Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL I

JESSICA ELAINE RAMIREZ GHIGLIOTTY Apelada Vs. PS IMPORTS, INC. H/N/C POZZAZZ Apelante	KLAN201801340	APELACIÓN proveniente del Tribunal de Primera Instancia, Sala de Cabo Rojo Caso Núm.: I4CI201600418 Sobre: Reclamación por Despido Injustificado al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA sec. 185a *et seq.*; bajo el Procedimiento Sumario Laboral al amparo de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRA sec. 3118 *et seq.*

Panel integrado por su presidente el Juez Ramírez Nazario, el Juez Candelaria Rosa y el Juez Cancio Bigas.

Cancio Bigas, Juez ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de abril de 2019.

Comparece PS Imports, Inc., quien hace negocios bajo el nombre de Pozzazz, (en adelante, *PS Imports* o *apelante*), solicitando que revoquemos la *Sentencia* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Cabo Rojo, declarando "*Con Lugar*" la querella presentada por la señora Jessica Elaine Ramírez Ghigliotty (en adelante, *apelada* o *señora Ramírez Ghigliotty*).

Por los fundamentos que expondremos, revocamos la *Sentencia* apelada.

I.

Según se desprende del expediente ante nuestra consideración, el 1 de septiembre de 2016 la apelada presentó una Querella contra PS Imports al amparo de la *Ley de Indemnización por Despido Sin Justa Causa*, Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 LPRA sec. 185(a) *et seq*. (en adelante, Ley Núm. 80);[1] y bajo la *Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales*, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, 32 LPRA sec. 3118 (en adelante, *Ley Núm. 2*).

En síntesis, alegó ser despedida injustificadamente de su empleo como Gerente para la empresa de PS Imports, luego de laborar por 24 años como empleada regular, mediando contrato a tiempo indeterminado. Alegó, además, que al momento del despido, trabajaba una jornada regular de seis (6) días a la semana, recibiendo un salario de $455 semanales.

Tras ser oportunamente emplazada, PS Imports presentó su *Contestación a la Querella* el 15 de septiembre de 2016. Además de negar las alegaciones esenciales de la Querella, indicó que el despido de la apelada respondió a que esta cometió faltas graves que ameritaron el mismo.

Tras varias incidencias procesales, El 6 de abril de 2017, PS Imports presentó una *Moción de Sentencia Sumaria*, a la cual la apelada presentó su oposición el 23 de mayo de 2017. El Tribunal emitió una *Resolución* el 23 de febrero de 2018, mediante la cual declaró sin

[1] El despido en el presente pleito ocurrió previo a la firma y puesta en vigor de la Ley Núm. 4-2017, conocida como *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*, cual enmendó varias disposiciones de la Ley Núm. 80

lugar dictar sentencia sumaria, estableciendo los siguientes hechos incontrovertidos:

> La Querellante era una empleada regular contratada mediante un contrato sin tiempo determinado que al momento del despido ocupaba la posición de Gerente de la tienda Pozzazz ubicada en el Mayagüez Mall.
>
> La Querellante como Gerente de Tienda tenía entre sus funciones estar a cargo de la supervisión de los empleados que trabajaban en la tienda, velar que éstos cumplieran las normas de la Querellada y hacer los horarios de la tienda.
>
> La Querellada tiene un manual de Empleados que contiene las normas y reglas de la empresa aplicables a todos sus empleados. El Manual revisado de enero de 2014 fue recibido por la querellante el 14 de marzo de 2014.
>
> El 13 de mayo de 2016 la ex empleada Francheska Sánchez Santiago envió vía correo electrónico a la Sra. Rosalie Cortés, Gerente de Recursos Humanos de la querellada, **una carta en la cual mencionaba irregularidades en la tienda donde trabajaba la querellante, y que las empleadas no se atrevían a quejarse de su supervisora debido a que esta tomaba represalias contra ellas.**
>
> El 18 de agosto de 2016, Pozzazz promovió una reunión, en la que estuvieron presentes la Sra. Rosalie Cortés y la Sra. Batía Lapidus con la querellante, en la cual se le informó sobre la investigación realizada y se le notificó que estaba suspendida.
>
> Durante el transcurso de la reunión del 18 de agosto de 2016, **la Querellante admitió que solicitaba a sus empleadas que le poncharan su hora de salida.**
>
> La querellante no pudo recordar cuantas veces o por cuánto tiempo le solicitó a sus empleadas que poncharan su hora de salida por ella. **No obstante, estimó que dicha conducta ocurrió por varios meses.**
>
> El Manual de Empleados de la Querellada establece como política de la empresa relacionada a los horarios de trabajo de sus empleados que: "Su horario de trabajo ha sido diseñado por la Compañía tomando en cuenta las necesidades de nuestros clientes. Es pues de gran importancia que todo empleado asista y cumpla con su horario con rigurosa puntualidad."

Respecto a las normas de conducta en el trabajo, el Manual del Empleado establece la aplicación de disciplina progresiva, con miras a lograr una mejoría en las conductas que resulten detrimentales. "No obstante, PS Imports se reserva el derecho de determinar caso por caso, si cualquier incumplimiento a las reglas requiere un tratamiento disciplinario distinto, debido a circunstancias agravantes o atenuantes. Entre las circunstancias agravantes se considerarán las consecuencias y/o efectos que [tenga] la falta(s) cometida(s) y/o su frecuencia."

El Manual del Empleado enumera algunas de las violaciones a las normas de conducta que pueden resultar en la terminación del empleo. Entre ellas está:

> *"A. Se le requiere que lea y estudie cuidadosamente estas reglas básicas de conducta de manera que cumpla estrictamente con las mismas; de tener alguna duda al respecto deberá dirigirse al Gerente de la Tienda, su Supervisor(a) inmediato(a) o a la Oficina de Recursos Humanos dé la Compañía para que lo (a) orienten.*
>
> ***Las siguientes violaciones a las reglas de esta compañía pueden resultar en terminación inmediata de su empleo.***
>
> [. . . .]
>
> *2.* ***No registrar (ponchar) las horas trabajadas.***
>
> [. . . .]
>
> *7.* ***Abandonar su puesto/trabajo antes del tiempo designado para el periodo de tomar alimentos; de la hora de salida y/o haber sido debidamente relevado(a) sin la autorización del Gerente de la tienda o sus Supervisores.***"
>
> [. . . .]
>
> *16.* ***Alterar o falsificar archivos de trabajo tales como, hojas de tiempo sistema Kronos*** *o cualquier documento oficial de la compañía, incluyendo falsificar rembolsos y otras entradas o registros."*

El Manual del Empleado señala algunas de las causas por las cuales se puede separar inmediatamente de empleo y sueldo. Entre dichas causas lo está:

> *"B. CAUSAS PARA CONSIDERAR LA SEPARACION INMEDIATA DE EMPLEO Y SUELDO*

> *2.* ***Incumplir o incitar o aconsejar a otros empleados(as)a incumplir las políticas, procedimientos y/o normas aprobadas por la Compañía o a no seguir las instrucciones verbales y/o escritas del Gerente de la Tienda o sus Supervisores(as).***
>
> [. . . .]
>
> *8. Falsificar, omitir información o alterar informes, facturas, incluyendo rembolsos y otras entradas a registros, comprobantes, formularios, documentos, certificados médicos, firmas o cualquier otro documento escrito o electrónico, propiedad de, o sometido a P.S. Imports; antes, durante o después de horas de trabajo."*
>
> [. . . .]

De igual modo, se señaló vista para el 26 de junio de 2018. A la vista en sus méritos compareció la parte querellante, Jessica Elaine Ramírez Ghigliotty. La parte querellada presentó como testigos a la Sra. Rosalie Cortes Oyola (Gerente General y Recursos Humanos), Sra. María Feliciano Cruz (Asistente), Sra. Karen Quiñones Crespo (empleada), Sra. Giovanna Albino López (empleada) y Sra. Marisabel Lugo Matos (empleada). Además, se presentó y admitió prueba documental.

Luego de celebrada la *Vista en su Fondo*, y quedado el caso listo para adjudicación, el Tribunal de Primera Instancia emitió una *Sentencia* el 9 de octubre de 2018, reducida a escrito el 9 de noviembre de 2018, y archivada en autos y notificada el 26 de noviembre de 2018. En la misma, el Foro Primario declaró "*Con Lugar*" la Querella presentada, condenado a la parte apelante a pagar $44,589.96 a la apelada, además de $6,688.49 por concepto de honorarios de abogados, para un total de $51,278.45.

Inconforme, el 6 de diciembre de 2018, la parte apelante presentó el recurso de Apelación que hoy nos

ocupa, planteando como errores lo siguiente:

1. Erró el TPI al determinar que el despido de la apelada fue uno injustificado.

2. Erró el TPI al descartar las admisiones de la propia apelada donde admite las violaciones a las normas del patrono.

El 14 de enero de 2019, la apelada presentó su *Alegato*. Posteriormente el 21 de febrero de 2019, este Tribunal le ordenó a la apelante presentar las páginas 122-172 del apéndice, pues faltaban las mismas. Ello se hizo bajo percibimiento de que, de no presentarse las mismas en o antes de 28 de febrero de 2019, procederíamos a resolver el caso sin el beneficio de estas, o mediante desestimación, según entendiésemos pertinente. La parte apelante no presentó las páginas antes mencionadas, por lo que la parte apelada presentó, tanto el 12 como el 13 de marzo de 2019, una *Solicitud de Desestimación de la Apelación*. Aprovechamos esta coyuntura y las declaramos "*No Ha Lugar*".

Contando con la comparecencia de ambas partes, y sin el beneficio de las páginas faltantes, resolvemos.

II.

A. El Despido Sin Justa Causa

Al momento en que ocurrieron los hechos del presente caso, se encontraba en vigor en Puerto Rico la Ley Núm. 80, *supra*, previo a los cambios ocurridos por la Ley Núm. 4-2017, conocida como *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*. Por lo que, a los fines del presente caso, nos referiremos a la ley Núm. 80, *supra*, antes de ser enmendada. En general, bajo dicho estatuto imperaba previo a su enmienda el concepto que aún se mantiene de que debe mediar justa causa para el despido, pero entonces bajo un crisol

más estricto del que hoy prevalece en nuestro ordenamiento luego de ser enmendada. *Véase*, Ley Núm. 80, *supra*, sec. 185(a).

Atendiendo a la naturaleza reparadora de esta medida, se había resuelto que "[bajo] la Ley Núm. 80, supra, [se] invierte el orden de la prueba y [se] le impone al patrono el deber de probar *in limine* que el despido fue justificado". *Romero et als. v. Cabrer Roig et als.*, 191 DPR 643, 652 (2014). Como "excepción a la norma general de derecho que dispone que[,] en toda reclamación judicial instada por una parte contra un demandado, sea el reclamante quien tiene la obligación de probar sus alegaciones para prevalecer en un pleito. *Íd.* Considerada por la jurisprudencia como legislación protectora, la Ley Núm. 80, *supra*, incorporó a su acervo la visión de que "[…] sus disposiciones deben interpretarse liberalmente a favor del trabajador, resolviéndose toda duda a su favor". *Romero et als. v Cabrer Roig et als.*, *supra*, pág. 653.

Por otra parte, el Art. 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, disponía un listado de razones por las cuales se podía configurar una justa causa para el despido.[2] En lo pertinente disponía:

> Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado de un establecimiento:
>
> (a) Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
>
> (b) La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.

---

[2] Según enmendada por la Ley Núm. 4-2017, el párrafo inicial dispone que "[s]e 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". Ley Núm. 80, *supra*, sec. 185b (sup.2018).

> (c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidas para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.
>
> (d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. Disponiéndose, que en aquellos casos en que la empresa posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos, constituirá justa causa para el despido a tenor con esta sección.
>
> (e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.
>
> (f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido. […] Art. 2 de la Ley Núm. 80, *supra,* sec.185(b) (Enmendada).

Sin embargo, el Tribunal Supremo reconoció que el listado contenido en el entonces Art. 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, no era taxativo. Respecto a ello expresó que:

> […] no pretende ni puede […] ser un código de conducta conteniendo una lista de faltas claramente definidas y la sanción que corresponde a cada una y en cada instancia, si ha de ser reprimenda, suspensión o despido. Esa es opción del patrono que puede adoptar reglas y reglamentos razonables que estime necesarios para el buen funcionamiento de la empresa. *Secretario del Trabajo v. ITT*, 108 DPR 536, 542 (1979).
>
> Por otra parte, la Ley Núm. 80 establecía:
>
> [. . . .]
>
> 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. Tampoco se considerará justa causa para el despido de un empleado la colaboración o expresiones hechas por éste, relacionadas con el negocio de su patrono, en una investigación ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo en

> Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada según la ley. En este último caso, el empleado así despedido tendrá derecho, además de cualquier otra adjudicación que correspondiere, a que se ordene su inmediata restitución en el empleo y a que se le compense por una suma igual a los salarios y beneficios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que un tribunal ordene la reposición en el empleo. Art. 2 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185(b).

Asimismo, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, reiteró esta política pública. En lo pertinente expresó que "[c]omo regla general un acto aislado de conducta impropia y desordenada, […] no justifica el despido […]" Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *Guía Revisada para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976,* según enmendada, 30 de junio de 2014, pág. 46 (en adelante, *Guía Revisada para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80); Secretario del Trabajo v. ITT*, *supra*, págs. 542-544 (1979).[3] Resultaba necesario que, como norma general, el empleado incurriera en un patrón de conducta impropia para que el despido fuese justificado. *Guía Revisada para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80,* pág. 46; *Véase*, Art. 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, secs. 185(b), (a) & (c); *Secretario del Trabajo v. ITT*, *supra*, págs. 542-544.

Este requisito de exigir un patrón de conducta impropia y desordenada surgió del hecho histórico de que un gran número de trabajadores fueron víctimas del capricho de sus patronos al ser despedidos tomando

---

[3] *Véase, Torres Álvarez, et als v. Centro de Patología Avanzada de Puerto Rico*, 193 DPR 920, 931 (2015); *Feliciano v. Sheraton*, 182 DPR 368, 383 (2011); *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 690 (2004).

como excusa un acto aislado de conducta reprobable. *Guía Revisada para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80*, págs. 45-46. De modo que, tanto si se trataba de una conducta reglamentada por el patrono, una conducta no reglamentada o una falta única del empleado por el cual el patrono lo despide, el concepto de justa causa se convierte en uno dinámico. *Íd.*, pág 47; *Almodóvar Marchany v. GDP Industries*, 153 DPR 223, 243 (2001). Sin embargo, el concepto de justa causa está enmarcado en que ni la razón del despido, o la reglamentación adoptada por el patrono que así lo dispone, de existir, no responderán a su capricho o arbitrariedad. Art. 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, sec. 185b.

Es por lo antes expuesto, que el Tribunal le reconoció al patrono la "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". *Torres Álvarez, et al v. Centro de Patología Avanzada de Puerto Rico*, *supra*, pág. 931, *basándose en lo dispuesto en Jusino et al. v. Walgreens of San Patricio, Inc.*, 155 DPR 560, 573 (2001). Asimismo, es menester destacar que los beneficios y privilegios establecidos en el reglamento del patrono "constituyen derechos del empleado y un despido en violación a éstos también resultaría en un despido injustificado". *Guía Revisada para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 8*, *supra*, pág. 51.[4]

---

[4] *Véase e.g.*, *Agosto v. Ángel Martínez, Inc.*, 171 DPR 457 (2007); *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, 167 DPR 643 (1994); *Secretario del Trabajo v. ITT*, *supra*.

Por otra parte, resulta pertinente considerar lo señalado por los comentaristas Lcdo. Charles Zeno Santiago y Lcdo. Víctor M. Bermúdez Pérez, resumiendo lo dispuesto por nuestro Tribunal Supremo en *Rivera Águila v. K-Mart de PR*, 123 DPR 599 (1989), respecto a la documentación de las acciones correctivas tomadas contra los empleados:

> La Ley tampoco dispone un mínimo de amonestaciones antes de que el patrono pueda despedir al empleado con justificación, ni la forma que éstas deben ser realizadas. No obstante, toda vez que el patrono se encuentra en una posición privilegiada con respecto a sus empleados, debe entenderse que cuando éste alega haber amonestado verbalmente a un empleado y este último niega haber recibido tal amonestación, surge una presunción controvertible que favorece la posición del empleado. Por lo tanto, si el patrono desea tener prueba fehaciente de la amonestación, debe hacerlo por escrito y pedirle a cada empleado que firme cada amonestación. C. Zeno Santiago y V.M. Bermúdez Pérez, *Tratado de Derecho del Trabajo*, 1ra ed., San Juan, Ediciones JTS, 2011, Tomo I, pág. 104 (Negrillas añadidas).

Nuestro ordenamiento fomenta que los patronos implementen un proceso disciplinario gradual o disciplina progresiva, que tenga el propósito de sancionar, orientar y advertir al empleado sobre la conducta no deseada y las consecuencias que tendría continuar con dicha conducta. *Véase e.g.*, *Feliciano v. Sheraton*, *supra*; *COPR v. SPU*, 181 DPR 299 (2011); *Miranda Ayala v. Hosp. San Pablo*, 170 DPR 734 (2007).

Ahora bien, aunque el despido por motivo de una primera o única ofensa no es favorecido, su necesidad se reconoce por nuestro Tribunal Supremo, el cual reiteradamente indica que procede el despido como sanción a una primera y/o única falta, cuando la intensidad del agravio así lo requiera, en protección de la buena marcha de la empresa y la seguridad de las

personas que allí laboran. Art. 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, secs. 185(b). Este es el caso cuando la ofensa o falta cometida, por su gravedad y potencial de daño, pone en riesgo el orden, la seguridad, la eficiencia y el ambiente de trabajo, afectando de esa forma la buena marcha y funcionamiento normal de la empresa, o cuando revele una actitud o un detalle del carácter del empleado lesivo a la paz y al buen orden. *Véase*, *Almodóvar Marchany v. G.P. Industries, Inc.*, 153 DPR 223, 243 (2001); *Secretario del Trabajo v. ITT*, *supra*, págs. 543 y 544.[5] Ante tal conducta, simplemente constituiría una imprudencia del patrono esperar su reiteración para entonces despedir al empleado. *Véase*, *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, *supra*, pág. 650; *Secretario del Trabajo v. ITT*, *supra*, pág. 544. Sin embargo, al momento de analizar la falta cometida bajo este estándar, tal como exponen los autores Zeno y Bermúdez:

> […] es necesario destacar que en algunas circunstancias el análisis encaminado a determinar si se trata o no de una falta tan grave que resulte lesiva a la paz y al buen orden de la empresa puede envolver consideraciones subjetivas que a su vez podrían surtir el efecto de vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores […] la ausencia de razonabilidad de estas normas podrían convertirlo en un despido caprichoso, arbitrario y, por tanto, injustificado. El patrono tiene el derecho de evaluar a su personal, siempre que las normas o reglas de evaluación resulten razonables y se apliquen de forma uniforme. Zeno & Bermúdez, *supra*, pág. 46.

El elemento de razonabilidad antes descrito, bajo el esquema probatorio de la Ley Núm. 80, *supra*, previo a las enmiendas de la Ley Núm. 4-2017, *supra*, imponía

---

[5] *Véase, además*, C.R. Carrón Crespo, *Los remedios exclusivos en el despido injustificado y el accidente del trabajo: Legislación Protectora del Patrono*, 32 Rev. Jur. UIPR 89, 106 (1997), *citado con aprobación en Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, 178 DPR 701, 727-728 (2010)

la carga probatoria sobre el patrono. Art. 8 de la Ley Núm. 80, *supra*, sec. 185(k); *Feliciano v. Sheraton*, *supra*, págs. 385-386. De no configurarse el mismo, se imponía la norma establecida por la Ley Núm. 80, *supra*, cuando, en parte, disponía que "[n]o 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[…]" Art. 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, sec. 185(b).

B. La apreciación de la prueba en casos civiles y el estándar de revisión apelativa

Sabido es que, en los casos de naturaleza civil, nuestro ordenamiento jurídico dispone que la decisión del juzgador o la juzgadora se hará, de ordinario, mediante la preponderancia de la prueba y en base a criterios de probabilidad. Regla 110 (F) de Evidencia, 34 LPRA Ap. VI. La preponderancia de la prueba equivale, a su vez, a que se establezcan "[c]omo hechos probados aquéllos que con mayores probabilidades ocurrieron". *Pagán et al. v. First Hospital*, 189 DPR 509 n. 4 (2013); *Zambrana v. Hosp. Santo Asilo de Damas*, 109 DPR 517, 521 (1980). A esos efectos, es norma reconocida que los jueces de primera instancia son quienes están en mejor posición de aquilatar la prueba, toda vez que escucharon a los testigos y observaron su comportamiento mientras declaraban. *L.M. Quality Motors v. Motorambar, Inc.*, 183 DPR 259, 268 (2011).

A tono con lo anterior, la Regla 42.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 42.2, dispone, en lo pertinente, que: "[l]as determinaciones de hechos basadas en testimonio oral no se dejarán sin

efecto, a menos que sean claramente erróneas, y se dará la debida consideración a la oportunidad que tuvo el tribunal sentenciador para juzgar la credibilidad de los testigos […]". *Íd.*

Así pues, es norma reiterada en nuestro ordenamiento jurídico que los tribunales apelativos debemos brindarle gran deferencia al juzgador de los hechos, pues es éste quien se encuentra en mejor posición para evaluar la credibilidad de un testigo. Por tanto, en ausencia de error manifiesto, prejuicio, pasión o parcialidad, no intervendremos con sus conclusiones de hechos y apreciación de la prueba. *Rivera Menéndez v. Action Services*, 185 DPR 431, 448 (2012); *Argüello v. Argüello*, 155 DPR 62, 78 (2001); *Ortiz v. Cruz Pabón*, 103 DPR 939, 946 (1975).

Nuestro más Alto Foro ha explicado que incurre en pasión, prejuicio o parcialidad "[a]quel juzgador que actúe 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". *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750, 782 (2013).

Ahora bien, debe aclararse que dicho estándar de deferencia no aplica cuando se trata de prueba pericial o documental. Cuando las conclusiones de hecho de un tribunal de primera instancia estén basadas en prueba pericial o documental, los foros apelativos se encuentran en la misma posición que el foro recurrido. *González Hernández v. González*

Hernández, 181 DPR 746, 777 (2011); *Sepúlveda v. Depto. de Salud*, 145 DPR 560, 573 (1998). Ello implica que los foros apelativos "[e]stará[n] facultado[s] para adoptar su[s] propio[s] criterio[s] en la apreciación y evaluación de la prueba pericial y hasta descartarla, aunque resulte técnicamente correcta". *González Hernández v. González Hernández*, *supra*, pág. 777; *Mun. de Loíza v. Sucns. Suárez, et al.*, 154 DPR 333, 363 (2001); *Prieto v. Maryland Casualty Co.*, 98 DPR 594, 623 (1970).

III.

En el presente caso, el Foro Primario expresó que la parte aquí apelante no presentó suficiente prueba documental y testifical para entender que el despido de la apelada fue justificado. Sin embargo, el Foro Primario reconoció como hechos incontrovertidos que la apelada solicitó a sus subordinadas que poncharan por ella su hora de salida, por un periodo estimado de meses; y que varias empleadas formularon quejas por este asunto, una vez se inicia una investigación. También resulta incontrovertido el hecho de que el manual del empleado de Pozzazz castigaba con el despido la alteración o falsificación de las horas de entrada y salida, así como incumplir, aconsejar o incitar a empleados a incumplir con las políticas, procedimientos y/o normas de la organización.

Sin embargo, y en un proceder contradictorio, el Foro Primario indica que dichos hechos incontrovertidos -luego de la evaluación de una solicitud de sentencia sumaria y las correspondientes oposiciones y réplicas- posteriormente no tienen base en los testimonios y pruebas desfilados posteriormente

en la vista en su fondo, por lo que el despido no se sostiene como uno injustificado.

De igual modo, el Foro Primario establece que el proceder de la apelada no causó pérdida alguna, menoscabo o efecto adverso en las operaciones del apelante. Sin embargo, las actuaciones de la apelada muestran un patrón que sugiere deshonestidad, al salir de su trabajo sin autorización, en reiteradas ocasiones, para luego brindar información falsa al patrono con respecto a su horario de empleo al instruir a sus supervisados a ponchar en su nombre. De igual modo, perpetúa esta práctica ante sus supervisados y con ello fomenta la violación de las reglas y normas razonables del patrono sobre el horario de trabajo.

Aun cuando reconocemos que el apéndice del recurso de apelación está incompleto, y que no se presentaron las transcripciones de la prueba oral ventilada en el juicio, no podemos alejarnos de la realidad de que existen unos hechos incontrovertidos, determinados inicialmente en la *Resolución* del 23 de febrero de 2018 y posteriormente en la *Sentencia* del 9 de octubre de 2018, que justifican el despido de la apelada como primera sanción. Los hechos incontrovertidos, y por ende admitidos, dan base suficiente para justificar el despido según efectuado. Por tal motivo, nos distanciamos del proceder del Foro Primario.

IV.

Por todo lo antes expuesto, revocamos la *Sentencia* emitida por el Tribunal de Primera Instancia. Determinamos, por el contrario, que el

despido de la apelada fue uno justificado y conforme a derecho.

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

LCDA. LILIA M. OQUENDO SOLÍS
Secretaria del Tribunal de Apelaciones