

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL X

JUAN MORALES
RODRÍGUEZ

Apelada

v.

DESARROLLADORA
DEL NORTE S. en C.,
S.E. y OTROS

Apelante

KLAN201900050

Apelación
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia,
Sala de Río Grande
(Fajardo)

Caso Núm.:
N3CI201300803

Sobre:
Despido Injustificado

Panel integrado por su presidente el Juez Figueroa Cabán, la Juez Nieves Figueroa y el Juez Salgado Schwarz.

Nieves Figueroa, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 19 de agosto de 2019.

Comparece ante nosotros, mediante recurso de apelación, Desarrolladora del Norte, S en C (en adelante “Desarrolladora del Norte” o “parte querellada”). Solicita la revocación de la *Sentencia* a través de la cual el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Fajardo (en adelante “TPI”), concluyó que procedía declarar con lugar la *Querella* sobre despido injustificado y discrimen por razón de edad presentada en su contra por el señor Juan Morales Rodríguez (en adelante “señor Morales Rodríguez” o “parte querellante”).

Examinados los escritos presentados, así como la transcripción estipulada de la prueba oral y el derecho aplicable, acordamos revocar la *Sentencia* apelada y devolver el caso al TPI.

I.

Surge del expediente ante nuestra consideración que, el 20 de diciembre de 2013, el señor Morales Rodríguez presentó una *Querella* contra Desarrolladora del Norte en la que alegó haber sido despedido injustificadamente y discriminado por razón de su edad. Fundamentó sus alegaciones en las disposiciones de la Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa, Ley Núm. 80 de 30 de

mayo de 1976, según enmendada, 29 LPRA sec. 185a *et seq.* (en adelante “Ley Núm. 80”), y de la Ley contra el Discrimen en el Empleo, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 LPRA sec. 146 *et seq.* (en adelante “Ley Núm. 100”).

El 30 de diciembre de 2013, Desarrolladora del Norte presentó su *Contestación a Querrela*. Negó las alegaciones formuladas en su contra y alegó afirmativamente que había despedido al señor Morales Rodríguez por razones relacionadas al buen y normal funcionamiento del negocio y por haber violentado las normas y políticas de la empresa. Por tanto, sostuvo que hubo justa causa para su despido.

Luego de varios trámites procesales, incluyendo la conversión del procedimiento a ordinario (4 de febrero de 2015) y la presentación del *Informe de Conferencia con Antelación a Juicio* (14 de agosto de 2015), finalmente se celebró el juicio en su fondo en varios señalamientos durante los meses de agosto y septiembre de 2017 y junio de 2018.

El primer día de juicio,¹ el licenciado Miguel Rangel Rosas, abogado de Desarrolladora del Norte, informó que deseaba enmendar el *Informe de Conferencia con Antelación a Juicio* para sustituir un testigo por otro—pues hubo un cambio de Director de Recursos Humanos—y para eliminar otro testigo anunciado, el señor Nicolás Rodríguez, quien “[s]e ha desaparecido. Desconocemos de su paradero.”² A esos efectos, para que no se le aplicara la presunción de prueba adversa, le informó al TPI que se encontraba presente la señora Yrma González, emplazadora, quien declararía sobre las gestiones realizadas para localizar al señor Nicolás Rodríguez.³ El licenciado Benjamín Quiñones Lebrón,

¹ De este punto en adelante, todas las referencias a la transcripción se refieren a lo declarado el 22 de agosto de 2017.

² Véase, pág. 9 de la transcripción de la prueba oral.

³ *Íd.*

representante legal del señor Morales Rodríguez, se quejó de que se pretendiera enmendar el *Informe de Conferencia con Antelación a Juicio* para eliminar el testigo “desaparecido” y sustituir un testigo por otro.

El licenciado Rangel Rosas explicó que habían pasado 3 años desde el inicio del proceso y que en ese tiempo habían pasado muchas cosas, incluyendo un cambio en el Director de Recursos Humanos.⁴ Argumentó que, desde el primer *Informe de Conferencia con Antelación a Juicio*, así como en su *Contestación a Querrela*, Desarrolladora del Norte había explicado que tiene una política de no uso de efectivo en los predios.⁵ Además, indicó que lo único que estaba pidiendo era la sustitución del testigo Carlos Rosa (en adelante “señor Rosa”) por la señora Frances Colón (en adelante “señora Colón”) porque el señor Rosa ya no era el Director de Recursos Humanos del hotel. Según el licenciado Rangel Rosas, el señor Rosa declararía sobre “cómo opera el hotel, cuáles son las políticas, cuáles eran las circunstancias que dirigieron al hotel a... Hace la investigación [...]”. El licenciado explicó que no informó antes sobre el cambio de testigo porque cuando se aprobó el último *Informe* todavía el señor Rosa era el Director de Recursos Humanos del hotel.⁶

El representante legal del señor Morales Rodríguez insistió en que el anuncio era sorpresivo y dejó establecido que estaba listo para participar en el juicio siempre y cuando no se permitiera la enmienda. El licenciado Rangel Rosas insistió en que no se trataba de un cambio de testigo porque ya se había anunciado el testimonio de ese funcionario en su capacidad institucional. Interrogado sobre la fecha en la que el señor Rosa dejó de laborar para Desarrolladora

⁴ Véase, pág. 13 de la transcripción de la prueba oral.

⁵ Véase, pág. 16 de la transcripción de la prueba oral.

⁶ Véase, pág. 19 de la transcripción de la prueba oral.

del Norte, el licenciado indicó que no recordaba pero que no había sido tan recientemente. Además, explicó que el borrador para cambiar el *Informe de Conferencia con Antelación a Juicio* se había enviado hacía un mes atrás.

Escuchadas las argumentaciones, el TPI optó por no permitir la enmienda al *Informe de Conferencia con Antelación a Juicio*, le tomó juramento a los testigos y expresó: “nos vamos con el último Informe que se presentó aquí.”⁷ Por vía de reconsideración el licenciado Rangel Rosas volvió a explicarle al juez que se trataba de exactamente el mismo testimonio con los mismos temas y que, sencillamente, declararía otra persona porque el señor Rosa ya no estaba disponible. “En vez de decirlo Carlos Rosa lo va a decir Frances Colón, Señoría.” El juez le contestó que hiciera su ofrecimiento de prueba y se mantuvo en su postura. De la transcripción se desprende que la señora Colón se encontraba presente en Sala. Sin embargo, como consecuencia de la determinación tomada por el Tribunal, no se le tomó juramento, aunque sí se le permitió permanecer en el lugar como representante de la parte querellada.

El Tribunal se dispuso entonces a escuchar el testimonio de la señora Yrma González Marrero (en adelante “señora González”). En síntesis, la señora González declaró que trabajaba desde hacía 7 años y medio como emplazadora y que no conocía al señor Nicolás Rodríguez a quien se le ordenó citar. Explicó que buscó información sobre este en las redes sociales y que interrogó al respecto al señor Andrés Medina, quien alegadamente era el jefe del señor Nicolás Rodríguez. Indicó la testigo que el señor Medina le dijo que el señor Nicolás Rodríguez residía con sus padres, mas no había podido proveerle una dirección física. Agregó que llamó a algunos números

⁷ Véase, pág. 34 de la transcripción de la prueba oral.

de teléfono sin resultados positivos, que no pudo contactarlo por Facebook y que el 14 de agosto de 2017 recibió una citación firmada por el licenciado Rangel Rosas para que la diligenciara en la persona del señor Nicolás Rodríguez. Indicó que tampoco logró contactar a familiares, que no había buscado al señor Nicolás Rodríguez en el portal cibernético de la Rama Judicial y que cobraba de \$75 a \$125 por gestión. Escuchadas las argumentaciones a favor y en contra de que se aplicara la presunción de prueba adversa contenida en la Regla 304(5) de Evidencia, *infra*, el Tribunal optó por reservarse su determinación.

En ese momento la parte querellada llamó a testificar a la señora Frances Colón Rodríguez (en adelante “señora Colón”). Resurgió entonces la controversia sobre si se le iba a permitir a la nueva Directora de Recursos Humanos sustituir al antiguo Director, el señor Carlos Rosa. Escuchadas las argumentaciones, el Tribunal optó por admitir el testimonio, limitándolo “exclusivamente la extensión del testimonio va a ser en cuestiones administrativa[s] institucionales. No más.”⁸

Admitido así el testimonio, la señora Colón declaró que se desempeñaba como Directora de Recursos Humanos del Hotel Gran Meliá desde el 24 de octubre de 2016. Testificó que antes de ser Directora fue Asistente y luego Gerente aunque, a tenor con la determinación del TPI, solamente pudo declarar sobre su incumbencia como Directora. La señora Colón declaró que el señor Morales Rodríguez trabajó en el hotel desde el año 2004 hasta que fue despedido en el año 2013. Explicó que antes el hotel se conocía como Paradisus y era una hospedería tipo *all inclusive*. Explicó que a partir del año 2007 ya el hotel no fue más *all inclusive* y los huéspedes se identificaban con una bandita. Indicó que las normas

⁸ Véase, pág. 98 de la transcripción de la prueba oral.

para los colaboradores o empleados del hotel se encontraban en un documento intitulado *Manual de Colaboradores*.⁹ Refiriéndose al documento, indicó que el que tenía en su poder tenía fecha del año 2007. Explicó que para el año 2009 se le añadió un anejo al *Manual* prohibiéndole a los empleados recibir dinero en efectivo en la propiedad.¹⁰ Según la testigo, los empleados tenían conocimiento de la nueva directriz no solamente por el recibo del *Manual* acreditado “con un acuse de recibo”, sino que les fue comunicada en los *briefings*.¹¹

Explicando en qué consistía la política de no efectivo, la señora Colón declaró que ningún empleado podía recibir efectivo porque “todo [lo que] el colaborador reciba tiene que estar reportado en Haciend[a]. Lo que es... si son propinas. Tampoco la propina se acepta que la hagan en *cash*. Ya que nosotros tenemos que hacer un reporte a Hacienda de lo recibido y que va en la W-2, [...] de todos los colaboradores. [...] Pero si van a dar alguna propina tiene que ser por conducto de la administración. Para incluirla en la W-2.”¹² La testigo se refirió posteriormente a otro documento con fecha del año 2010 en el que se hacía referencia a un correo electrónico del año 2008 en relación a la prohibición de aceptar dinero en efectivo.¹³

Retomando el tema de los *briefings*, la señora Colón testificó que antes de comenzar el turno de trabajo a los empleados se les daba una reunión en la que se les informaba quiénes eran los clientes presentes, quiénes eran los VIP, etc.¹⁴ Más adelante, la señora Colón se refirió a otro documento que identificó como un acuse de recibo que lee: “Durante el día de hoy, 6/11/2010, se me ha informado formalmente de la política de no aceptar efectivo

⁹ Véase, pág. 118 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁰ Véase, pág. 124 de la transcripción de la prueba oral.

¹¹ Véase, pág. 127 de la transcripción de la prueba oral.

¹² Véase, pág. 128 de la transcripción de la prueba oral.

¹³ Véase, pág. 140 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁴ Véase, pág. 146 de la transcripción de la prueba oral.

dentro de las facilidades del Hotel Gran Meliá, Puerto Rico, en puntos de ventas, tales como restaurantes y barras. Acepto que he leído y entendido este documento y me comprometo a cumplir con lo aquí establecido.”¹⁵ Luego, volviendo al *Manual*, la testigo explicó que la sección 1.24 prohíbe la falsificación o alteración maliciosa o negligente de documentos relacionados al hotel y que cualquier violación a la política de no efectivo podía acarrear el despido inmediato porque así estaba establecido en el inciso 9 “de la política”.¹⁶

Al referirse al caso concreto del señor Morales Rodríguez, la señora Colón indicó que su despido se produjo en el año 2013 y que había sido despedido por violentar las normas y las políticas del hotel.¹⁷ Se expresó sobre cierta pérdida que estaba enfrentando el hotel.¹⁸ Identificó posteriormente un documento con fecha del 8 de octubre de 2013 en el que constaba que el señor Morales Rodríguez se había negado a firmar el recibo de su carta de despido.¹⁹ Especificó que el memorando lo había firmado la señora Rosa Caraballo, Gerente de Recursos Humanos. El documento lee: “Para documentar que, luego de la investigación realizada por CAS Security y determinarse que el empleado violó las políticas de la compañía al no cobrar bebidas como correspondía se le informó al empleado su terminación. Al empleado se le indicó que su terminación correspondía a que luego de la investigación externa, teníamos evidencia [de] que había violado las políticas y procedimientos relacionados a sus tareas como *bartender*. No se le dieron detalles adicionales y el empleado rehusó firmar la documentación de separación.”²⁰

¹⁵ Véase, págs. 150-151 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁶ Véase, pág. 157 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁷ Véase, págs. 160-161 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁸ Véase, pág. 162 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁹ Véase, pág. 167 de la transcripción de la prueba oral.

²⁰ Véase, pág. 172 de la transcripción de la prueba oral.

El interrogatorio directo de la señora Colón continuó el día 25 de agosto de 2017.²¹ Refiriéndose a un informe que el Tribunal rechazó admitir en evidencia, la señora Colón declaró que la investigación hecha por CAS Security constaba en el expediente del señor Morales Rodríguez y que todas las personas investigadas (alrededor de 10) fueron despedidas.²² Al preguntársele a la testigo cuáles habían sido las violaciones en las que había incurrido el querellante, la testigo respondió que el señor Morales Rodríguez no cumplía “con la política de *cash*, de no recibir efectivo, eficiencia en el área de trabajo, lealtad, discreción. [...] Conducta impropia.”²³

Refiriéndose al *Manual*, la señora Colón declaró que, como política de la empresa, “[s]e prohíbe someter información incorrecta, incompleta o falsa [...] en cualquier otro documento que el hotel le requiera completar o presentar. [...] [S]e prohíbe la falsificación o alteración maliciosa o negligente de los documentos y expedientes de Gran Meliá Puerto Rico.”²⁴ Refiriéndose específicamente al señor Morales Rodríguez, la testigo indicó que este incurrió en “unas alteraciones en unos recibos”.²⁵ Preguntada sobre cómo fueron alterados los documentos, la señora Colón respondió “[n]o se sometió la información correcta en uno de los casos. En otro de los casos se alteró, no... no se hizo el cobro debido. [...] [p]or lo consumido”.²⁶ Cuestionada sobre de qué forma la conducta del señor Morales Rodríguez violentaba la política de no efectivo, esta respondió que recibía efectivo sin seguir el procedimiento de excepción dispuesto para ello. A estos efectos, explicó que cuando el cliente se rehúsa a pagar con otros mecanismos e insiste en el uso de dinero en efectivo, “el proceso será el siguiente: Número uno, se

²¹ De este punto en adelante, todas las referencias a la transcripción se refieren a lo declarado el 25 de agosto de 2017.

²² Véase, pág. 26 de la transcripción de la prueba oral.

²³ Véase, pág. 31 de la transcripción de la prueba oral.

²⁴ Véase, pág. 37 de la transcripción de la prueba oral.

²⁵ Véase, pág. 38 de la transcripción de la prueba oral.

²⁶ Véase, pág. 41 de la transcripción de la prueba oral.

procederá a cerrar el *ticket* para el cliente, llamaremos al supervisor los gerentes de la barra o restaurante, quien tomará el dinero y procederá a firmar el *ticket* como parte del proceso de aprobación y constará como parte del cuadre de esa persona. Tres, de haber dinero a devolver al cliente, el gerente o supervisor procederá a *front office* para buscar el cambio. Número cuatro, el gerente de barra o restaurante procederá a depositar el dinero en la bóveda junto con su cuadre de las ventas *cash* al cierre del turno.”²⁷

Más adelante, la señora Colón explicó que el salario más alto de las 4 planillas del señor Morales Rodríguez fue el correspondiente al año 2012 por \$35,261.56.²⁸ Durante el conainterrogatorio, la señora Colón declaró que el señor Morales Rodríguez había nacido el 13 de diciembre de 1952 y que, por lo tanto, al momento de su despido tenía 60 años.²⁹ Reconoció que no estaba del todo prohibido el recibo de propinas en efectivo y que lo que se perseguía era que el dinero recibido por ese concepto fuera reportado al Departamento de Hacienda y evitar robo.³⁰ Luego la testigo hizo una breve referencia al mismo documento que permite el recibo de propinas en efectivo que en su inciso 6 establece el procedimiento al recibir efectivo.³¹ La señora Colón admitió que, previo a su despido, el señor Morales Rodríguez no fue objeto de ninguna amonestación escrita.³² Tampoco había sido suspendido.³³ Tampoco había recibido reprimenda alguna por violaciones a otras políticas de la empresa.³⁴ Refiriéndose al memorando de terminación de empleo, la señora Colón reconoció que el mismo solamente indica que el señor Morales Rodríguez “violó las políticas”, mas no indica cuáles.³⁵

²⁷ Véase, págs. 42-43 de la transcripción de la prueba oral.

²⁸ Véase, pág. 52 de la transcripción de la prueba oral.

²⁹ Véase, pág. 79 de la transcripción de la prueba oral.

³⁰ Véase, págs. 86 y 91 de la transcripción de la prueba oral.

³¹ Véase, pág. 92 de la transcripción de la prueba oral.

³² Véase, pág. 99 de la transcripción de la prueba oral.

³³ Véase, pág. 100 de la transcripción de la prueba oral.

³⁴ Véase, pág. 112 de la transcripción de la prueba oral.

³⁵ Véase, págs. 121-122 de la transcripción de la prueba oral.

La señora Colón también reconoció 3 evaluaciones del señor Morales Rodríguez en las que no se señalan violaciones de clase alguna.³⁶ También reconoció que las evaluaciones lo identificaban como una persona conocedora de la bebida y detallista en la limpieza.³⁷ También admitió que no existían en el expediente del señor Morales Rodríguez quejas de clientes o confidencias relacionadas a su conducta.³⁸ La testigo declaró que existían cámaras de seguridad en el área en la que trabajaba el querellante y que no constaban quejas por parte de sus compañeros de trabajo.³⁹ Testificó desconocer si el señor Morales Rodríguez era el empleado “más antiguo” o el que más dinero generaba.⁴⁰ Sin embargo, admitió que el señor Morales Rodríguez era el empleado de mayor edad en el Avenue Bar.⁴¹ Atestiguó que la segunda empleada de mayor edad en el lugar era María E. Rivera Bacó, con 34 años de edad.⁴²

Refiriéndose nuevamente al *Manual de Colaboradores*, la señora Colón explicó que la sección 4.0 se titula “Procedimiento de Disciplina Progresiva”. Leyó lo siguiente: “El proceso de disciplina progresiva se fundamenta en el número de ocurrencias en que incurra un colaborador. Cada ocurrencia conllevó una advertencia escrita que es entregada al colaborador con copia de esta política y una pertenencia [sic] del número de ocurrencias de que se... de que se trata dentro de los previos [sic] de 15 días.”⁴³ Al continuar leyendo en la sección 4.2, expresó: “Tres ocurrencias en cualquier período de 12 meses o menos conllevará una acción disciplinaria consistente a una suspensión de tres días de empleo y sueldo.” Más adelante, todavía leyendo, dijo: “Cada ocurrencia estará vigente y

³⁶ Véase, págs. 127-128 de la transcripción de la prueba oral.

³⁷ Véase, págs. 134-135 de la transcripción de la prueba oral.

³⁸ Véase, pág. 142 de la transcripción de la prueba.

³⁹ Véase, págs. 144 y 146 de la transcripción de la prueba oral.

⁴⁰ Véase, pág. 147 de la transcripción de la prueba oral.

⁴¹ Véase, pág. 148 de la transcripción de la prueba oral.

⁴² Véase, pág. 153 de la transcripción de la prueba oral.

⁴³ Véase, págs. 160-161 de la transcripción de la prueba oral.

será considerada para propósitos de disciplina progresiva por un período de 15 meses.”⁴⁴

Durante el interrogatorio redirecto, la señora Colón reiteró que sí hay instancias en las que el empleado puede recibir efectivo, pero “con cola”.⁴⁵ Según explicó, la “cola” consiste en que tan pronto se recibe el efectivo es necesario cerrar el *ticket*, llamar a un supervisor quien toma posesión de ese dinero en efectivo, firma el *ticket* y consta como parte del cuadro de esa persona.⁴⁶ Abundando sobre el tema, el licenciado Rangel Rosas le pidió que leyera la sección 1.11 del *Manual de Colaboradores*. La señora Colón leyó lo siguiente:

El costo de ciertos servicios, actividades en el hotel incluyen una partida por concepto de cargos por servicios. En dichos casos Gran Meliá Puerto Rico establece un porcentaje de dicho cargo por servicio para distribuirlo equitativamente entre los colaboradores de varios departamentos que como parte de sus deberes tienen contacto directo con el cliente. La cantidad recibida de la distribución del cargo por servicio se considerará parte de sus ingresos y estará sujeta a las deducciones usuales de ley. Por otra parte, todo colaborador que reciba propinas directas por su servicio debe reportar las mismas en el formulario... en el formulario 470 del Servicio de Rentas Internas y entregarlo semanalmente al Departamento de Nóminas. El hotel orienta a todos los colaboradores respecto al procedimiento de completar el formulario y de hacer las deducciones correspondientes de ingreso. Ver Normativa de Propinas.⁴⁷

Retomando el tema de la disciplina progresiva, el licenciado Rangel Rosas le pidió a la señora Colón que leyera el párrafo 9 del Exhibit 1 de la parte querellada. La testigo leyó: “El no cumplir con los procedimientos aquí establecidos conllevará medidas disciplinarias que pueden incurrir [sic] suspensión y/o terminación de empleo”. Explicó que “puede ser cualquier [sic] de esas dos sanciones.”⁴⁸ Cuestionada específicamente sobre por qué en este caso no hubo amonestaciones previas, la señora Colón contestó que

⁴⁴ Véase, pág. 161 de la transcripción de la prueba oral.

⁴⁵ Véase, pág. 163 de la transcripción de la prueba oral.

⁴⁶ Véase, pág. 164 de la transcripción de la prueba oral.

⁴⁷ Véase, pág. 166 de la transcripción de la prueba oral.

⁴⁸ Véase, pág. 167 de la transcripción de la prueba oral.

ello se debió a que el señor Morales Rodríguez había violado “más de una de las políticas de la empresa”.⁴⁹ A instancias del juez la testigo aclaró que se trató de una sola conducta que violentaba varias disposiciones del *Manual*.⁵⁰ Al volver a ser interrogada por la representación legal del señor querellante, esta insistió en que los párrafos 6 y 7 del *Manual de Colaboradores* se leyeran en conjunto, pues uno es continuación del otro.⁵¹ Luego indicó que no sabía si el párrafo 7 había sido eliminado del *Manual*.⁵²

Acto seguido, el ilustre Tribunal *a quo* escuchó el testimonio del señor Andrés Medina Berrios (en adelante “señor Medina”). El señor Medina explicó que tiene una empresa de seguridad que para el año 2013 se conocía como CAS Security. Indicó que durante los años en los que la empresa operó con ese nombre (2013 al 2015), él tenía licencia de detective privado, la cual obtuvo por primera vez al retirarse de la Policía.⁵³ Su licencia de detective privado estaba activa para el 2013.⁵⁴ El señor Medina explicó que fue contratado por el señor Francisco Planas, quien le explicó sobre la existencia de un desfalco “en las barras de los distintos lugares en donde se vende bebida. Y me indica que él sospecha de que se está haciendo un intercambio de dinero por... eh... bebida, comida y no se estaba facturando. [...] Básicamente le explico el protocolo para comenzar la investigación y uno de los requisitos es que él no me puede mencionar ningún nombre de ningún empleado de que él pueda sospechar para yo poder comenzar la investigación.”⁵⁵ Durante el conainterrogatorio, el señor Medina admitió que la compañía no estaba licenciada como una agencia de detectives privados, sino

⁴⁹ Véase, pág. 168 de la transcripción de la prueba oral.

⁵⁰ Véase, pág. 169 de la transcripción de la prueba oral.

⁵¹ Véase, pág. 180 de la transcripción de la prueba oral.

⁵² Véase, págs. 181-162 de la transcripción de la prueba oral.

⁵³ Véase, págs. 220-221 de la transcripción de la prueba oral.

⁵⁴ Véase, pág. 222 de la transcripción de la prueba oral.

⁵⁵ Véase, pág. 224 de la transcripción de la prueba oral.

como una agencia de guardias de seguridad.⁵⁶ Explicó que “[p]ara poder investigar, realizar investigaciones de detective es mi licencia.”⁵⁷ Además, el señor Medina fue confrontado con una *Declaración Jurada* suscrita por él mismo que posteriormente fue marcada como el Exhibit A. El testigo declaró que el hotel no contrató a la empresa sino a él como detective para hacer la investigación, aunque el *Informe* “salió a nombre de Andrés Medina y CAS Security, Inc.”⁵⁸ Retomando el asunto de la *Declaración Jurada*, el representante legal de la parte querellante le pidió al señor Medina que leyera la misma: “Yo, Andrés Medina Berrios, mayor de edad, [...] bajo el más solemne juramento declaro [...]. En el año 2009 tengo licencia como detective privado de Puerto Rico a tener [sic] con la disposición de la Ley 108 del 29 de junio del ‘65. Fui dueño de la corporación que lleva por nombre Consultant Action Security la cual se dedica, entre otras cosas, a brindar servicios de seguridad, detective privado por contrato. [...] Dicha entidad contaba con sus debidas licencias para llevar a cabo tales funciones de forma ininterrumpida del año 2009 hasta septiembre del año 2013.”⁵⁹ Reiteradamente, el señor Medina negó que el hotel hubiera contratado con la corporación.⁶⁰ Posteriormente se dieron por terminados los trabajos ese día.

Las labores continuaron el 12 de septiembre de 2017⁶¹ y comenzaron con una argumentación del licenciado Rangel Rosas en la que éste insistió en que una vez el señor Medina declaró que se contrató con él y no con la empresa, y establecido que Medina sí tenía licencia, toda la línea de interrogatorio dirigida a cuestionar la licencia de la empresa era impertinente. Como segundo asunto,

⁵⁶ Véase, págs. 225-226 de la transcripción de la prueba oral.

⁵⁷ Véase, pág. 226 de la transcripción de la prueba oral.

⁵⁸ Véase, pág. 233 de la transcripción de la prueba oral.

⁵⁹ Véase, pág. 234 de la transcripción de la prueba oral.

⁶⁰ Véase, pág. 236 de la transcripción de la prueba oral.

⁶¹ A partir de este punto, todas las referencias a la transcripción de la prueba oral se refieren al 12 de septiembre de 2017.

enfaticó que “el asunto a ser adjudicado por el Tribunal es cuál es el ánimo de la empresa al momento de tomar la determinación del despido, que es un ánimo discriminatorio o si su ánimo es uno no discriminatorio.” Desde ese punto de vista, el licenciado Rangel Rosas argumentó que la controversia sobre la licencia de la empresa no ayudaba en nada al tribunal a resolver la única controversia que tenía ante sí: “cuál era el ánimo de la entidad demandada al momento del despido.”⁶² El Tribunal decidió que el interrogatorio continuara, por lo que el señor Medina fue traído nuevamente. Reiteró que la investigación no fue hecha por la compañía sino por él.

Retomando el tema de la *Declaración Jurada*, el señor Medina testificó que la misma fue firmada el 3 de junio de 2015.⁶³ Agregó que, el párrafo 7 de la misma lee: “Desde el año 2009 mis empresas, Consultant Action Security, Inc., y CAS Security, Inc., ofrecen servicios de seguridad interna por Desarrolladora del Norte [...], al cerrar las operaciones de Consultant Action Security ejecutamos nuevos contratos de seguridad con DDN bajo el nombre de CAS Security Inc.”⁶⁴ Más adelante, el señor Medina aclaró que Desarrolladora del Norte lo contrataba principalmente para ofrecer servicios de guardias de seguridad, aunque reconoció que la *Declaración Jurada* sobre la que estaba siendo interrogado no mencionaba que se contrataba a Andrés Medina.⁶⁵ Más adelante, el testigo reconoció que él en su carácter personal no había otorgado contrato para rendir servicios como detective privado.⁶⁶ El testigo continuó entonces leyendo de la *Declaración Jurada*: “Los trabajos de investigación para detectar y confirmar las violaciones antes descritas fueron llevados a cabo por mí, Andrés Medina,

⁶² Véase, págs. 13-14 de la transcripción de la prueba oral.

⁶³ Véase, pág. 27 de la transcripción de la prueba oral.

⁶⁴ Véase, pág. 29 de la transcripción de la prueba oral.

⁶⁵ Véase, pág. 31 de la transcripción de la prueba oral.

⁶⁶ Véase, pág. 32 de la transcripción de la prueba oral.

primeramente bajo la entidad Consultant Action Security y luego bajo la empresa CAS Security, Inc. y continúa al presente bajo dicha entidad.”⁶⁷

Refiriéndose a la Identificación 3 de la parte querellada, el señor Medina reconoció que no tenía firma.⁶⁸ El testigo explicó cómo fue que hizo la investigación. Expresó que “se contrata un personal como huésped, en este caso le llamamos llama [sic] “Mystery Shopper”, el cual está en el hotel como un huésped normal.” Testificó que tenía que tratarse de alguien de confianza, que se tomaba en consideración los años de servicio que llevara en la empresa y su *expertise*.⁶⁹

Por su importancia, citamos *in extenso* el siguiente testimonio del señor Medina:

R La instrucción que se imparte a este personal, es que tiene que estar en el Hotel como un huésped y tiene que observar objetivamente la conducta de los empleados el cual él va a interactuar. Se le da la información sobre las [sic] posibles y alegados incidentes que están ocurriendo en el Hotel y con esa información él comienza objetivamente su investigación.

[...]

Lo que debe estar observando es que si los empleados en donde él está frecuentando en el Hotel, reciben dinero y, segundo, si reciben dinero a cambio de bebida, comida o algún otro privilegio.

P ¿Y qué hace ese “Mystery Shopper” con la información que está observando?

R Dentro del proceso de investigación me envía por mensaje de texto en dónde se encuentra y qué es lo que está ocurriendo y la persona que está interactuando. Porque yo me encuentro en... en el lugar, yo me encuentro en el lugar donde está ocurriendo la investigación.

P ¿Y cuál es su rol entonces?

R Mi rol es corroborar que todos los datos que estoy recibiendo estén correctos. La persona que se está investigando, la persona que está investigando, la persona que básicamente está interactuando con el “Mystery Shopper”, verificar que él estuvo ahí, que el “Mystery Shopper” está en el lugar. Básicamente mi, mi intervención es corroborar todas las circunstancias de los hechos y validarlas.

[...]

⁶⁷ Véase, pág. 33 de la transcripción de la prueba oral.

⁶⁸ Véase, pág. 58 de la transcripción de la prueba oral.

⁶⁹ Véase, pág. 62 de la transcripción de la prueba oral.

P ¿Cómo se preserva la información que el “Mystery Shopper” está observando, como ese... Este “Mystery Shopper” la preserva?

R Culminado el día de la investigación, realiza informes. Realiza un informe. Luego al final de la investigación en este caso que ocurre los fines de semana y entonces me brinda a mí un informe preliminar versus lo que yo he corroborado y hacemos un informe final. Guardar recibos, en este caso guarda recibos, más los datos preliminares que él me suministre.

P ¿Y cuál es la forma en que se le transmite la información a usted para que usted la pueda llevar al informe?

R Verbalmente, y como había mencionado, dentro de las circunstancias, electrónicamente mediante mensajes de textos.

P ¿En qué momento es que la información observada por el “Mystery Shopper” se le transmite a usted, en qué momento?

R En el momento en que ocurre alguna irregularidad que se está siendo investigada, entonces en ese momento es que me... me informa de lo que está ocurriendo. Menciona la hora, el lugar y la persona que está identificando.

P Y una vez usted hace la recopilación de esta información provista por el “Mystery Shopper”, ¿qué usted hace con la información?

R Inmediatamente hago un informe preliminar, y con todos los recibos y pruebas, y le someto a mi cliente un informe.

P Ahora, en el caso particular que atañe al señor Juan Morales, que es la parte demandante en este caso, ¿qué persona o personas... ¿qué persona usted utilizó para observar la conducta del señor Morales?

R El señor Nicolás Rodríguez.

P ¿Cuál fue la instrucción que usted le dio al señor Rodríguez?

R La instrucción que se le dio al señor Rodríguez es que estaban ocurriendo en el área de las barras unas irregularidades en donde habían empleados donde estaban recibiendo dinero a cambio de algún beneficio. La instrucción que se le daba específicamente es que frecuente los lugares, verifique si hay alguna anomalía como esa y le informe.

P ¿Qué información, si alguna, usted le da acerca del colaborador o de los colaboradores para identificarlos?

R Ninguna.

P ¿En este caso como es que el señor Rodríguez recopiló la información que estaba observando?⁷⁰

En ese momento salió a colación que el Tribunal todavía no había resuelto dos planteamientos de derecho que se habían formulado. En primer lugar, si se iba a aplicar o no la presunción

⁷⁰ Véase, págs. 62-66 de la transcripción de la prueba oral.

del testimonio adverso y, en segundo lugar, si en ausencia de una licencia de agencia de detectives privados (como alegó en todo momento el señor Morales Rodríguez), la prueba era admisible. No quedó claro cuál fue la objeción que el Tribunal declaró ha lugar en ese momento, pero el interrogatorio continuó del siguiente modo:

P Señor Medina, ¿dónde usted se encuentra mientras el señor Rodríguez está haciendo las observaciones que usted le encomendó?

R Me encontraba en el Hotel donde llevaron la investigación a cabo.

P ¿Y qué usted está haciendo allí?

R Básicamente verificando la investigación que se está llevando a cabo.

P ¿Qué información obtiene usted del señor Rodríguez?

Lcdo. Quiñones Negrón: Tenemos objeción

Juez: Ha Lugar.

[...]

P ¿Cómo usted obtiene la información de las observaciones del señor Rodríguez?

R El señor Rodríguez me envía un mensaje de texto y me da las indicaciones de lo que está observando.

P ¿Qué documentación, si alguna, usted recibe de parte del señor Rodríguez?

R Recibo recibos y unas anotaciones de las circunstancias que estuvo investigando.

P ¿Qué conversaciones usted sostiene con el señor Rodríguez relacionado a las observaciones de él?

R De lo que él presencié, de las circunstancias que vio, básicamente eso es lo que observamos.

P ¿En qué momento es que se transmite esa información usted?

R En dos ocasiones, mediante mensaje de texto y al final de terminar la investigación nos reunimos y recopilamos todo.

P ¿Cuánto tiempo duró la investigación que es relacionada al señor Morales, al demandante en este caso?

R Toda la investigación del 26 al 29 de 2013.⁷¹

En ese punto del testimonio, el señor Medina identificó el informe que le sometió a Desarrolladora del Norte. Interrumpiendo el interrogatorio que estaba siendo realizado por el licenciado Rangel Rosas en su turno, el licenciado Castro Pérez, abogado del señor Morales Rodríguez, le preguntó al testigo a qué empresa se refería.

⁷¹ Véase, págs. 71-73 de la transcripción de la prueba oral.

Este contestó que tenía el logo de la empresa CAS Security, Inc. Cuando el licenciado Rangel Rosas solicitó que se marcara el informe como exhibit, el licenciado Castro Pérez objetó su admisibilidad argumentando que el mismo era “inadmisible por la propia ley que establece o sanciona los detectives privados. Así se establece, Su Señoría”.⁷² Más adelante arguyó: “[e]xisten unas excepciones bajo las cuales puede ser admisible, y aquí no se cumplen [sic] ninguna de las circunstancias para que sea admisible. Pero peor aún, hay una prohibición de que sea admisible.”⁷³

En contrario, el licenciado Rangel Rosas argumentó que el informe era admisible “como récord de negocio, la excepción a la Regla de Evidencia. Nosotros le establecimos que esto es un documento que él confecciona como parte de su trabajo en esta empresa. Las empresas, su Señoría, las entidades bien usted sabe no pueden hacer el trabajo por sí solas, se valen por las personas que la componen para hacer el trabajo. El testigo, el señor Medina, testimonia primero en términos generales como es que se llevó a cabo la investigación. Explica cuál es su rol. Explica su licenciamiento de autoridad por el Estado para hacer el trabajo, [...] explica [...] la información que él recibe, cómo la recibe, cuándo la recibe, cómo la preserva y cómo la traduce en un informe que es confeccionado por él en el curso ordinario de su negocio y es entregado a su cliente en virtud del acuerdo que suscribió, en este caso [...]. [...] Y, su Señoría, yo insisto en que el *issue* de la licenciatura y cualquier imputación de violación de ley que los compañeros puedan tener, usted no está llamado adjudicar eso en este proceso. [...] [E]l problema aquí es que están hablando de un asunto de admisibilidad del documento cuando yo insisto que debemos estar hablando del valor probatorio

⁷² Véase, págs. 75-77 de la transcripción de la prueba oral.

⁷³ Véase, pág. 79 de la transcripción de la prueba oral.

del documento.”⁷⁴ El licenciado Rangel Rosas puso sobre aviso al Tribunal sobre el que “[l]a Ley 108 no articula una prohibición como la que están articulando los compañeros en un contexto civil. En un contexto donde la controversia es, si se despidió o no se despidió correctamente esta persona.”⁷⁵

Retomando el tema de si se debía aplicar una presunción de testimonio adverso en el caso del señor Nicolás Rodríguez, el licenciado Rangel Rosas le recordó al Tribunal que el testigo estaba desaparecido y que el caso había sido señalado para juicio en el año 2015 cuando, el señor Nicolás Rodríguez “estaba aquí en Puerto Rico, estaba listo para testificar.”⁷⁶ Refiriéndose al planteamiento de derecho formulado por el licenciado Rangel Rosas a los efectos de que el informe constituía un récord de negocio, el Tribunal expresó: “[...] Conozco ampliamente las Reglas porque obviamente yo estuve trabajando con estas Reglas muchísimos años de mi vida y las utilicé, muchas veces las utilicé. Esta Regla tiene su Talón de Aquiles y es la excepción que lee: ‘A menos que la fuente de información, el método o las circunstancias de su preparación inspiren falta de confiabilidad’.”⁷⁷

Escuchadas las argumentaciones de las partes, el Tribunal optó por no admitir el informe y registrarlo como evidencia ofrecida y no admitida.⁷⁸ Aun así, el señor Medina llegó a declarar que pasó cinco días confeccionando el informe en controversia, que tan pronto terminó se lo entregó a la mano al señor Francisco Planas y que anejó a su informe recibos y una tabla “donde [se] tabula básicamente los [sic] que se consumió versus lo que se gastó.”⁷⁹ Ante las objeciones de la representación legal del señor Morales

⁷⁴ Véase, págs. 82-83 de la transcripción de la prueba oral.

⁷⁵ Véase, pág. 85 de la transcripción de la prueba oral.

⁷⁶ Véase, pág. 89 de la transcripción de la prueba oral.

⁷⁷ Véase, pág. 94 de la transcripción de la prueba oral.

⁷⁸ Véase, pág. 100 de la transcripción de la prueba oral.

⁷⁹ Véase, pág. 102 de la transcripción de la prueba oral.

Rodríguez, el señor Medina declaró lo siguiente, que el honorable Tribunal registró como testimonio ofrecido y no admitido:

P La pregunta fue, señor Medina, que de la información recopilada y que usted observó, consignado en el informe, ¿cuál fue el hallazgo final relacionado al señor Juan Morales?

R El hallazgo final fue [que] el señor Juan Morales recibió dinero a cambio en la sobre-facturación de tragos y comidas, además de otros empleados implicados en el mismo informe.⁸⁰

Cuestionado sobre cuáles fueron las representaciones que el señor Medina le hizo a Desarrolladora del Norte sobre su trabajo y sus licenciaturas, el testigo contestó: “[...] Previo el récord que ellos ya obviamente tenían por el contrato que tenemos como guardia de seguridad, obviamente le di mi licencia de agente... detective privado, 10410, que en ese momento que era requerimiento [sic] para poder hacer la investigación.”⁸¹

Continuaron los trabajos el 13 de septiembre de 2017.⁸² De ese día vale destacar el testimonio de la señora Francés Colón Rodríguez (en adelante “señora Colón”), quien se identificó como Directora de Recursos Humanos del Hotel Meliá desde octubre de 2016 y que en ese momento ocupaba la silla de los testigos por segunda ocasión para ser interrogada por el licenciado Rangel Rosas. La testigo indicó que el Hotel tenía aproximadamente 452 empleados entre las edades de 19 años hasta 69 años “más o menos”.⁸³ Especificó en el año 2013 fueron despedidos 53 empleados de los cuales “11 o 12 personas” tenían más de 40 años.⁸⁴ Entre esas 11 o 12 personas, aproximadamente tres tenían más de 60 años.⁸⁵ En ese punto, el licenciado Rangel Rosas preguntó: “Okey. ¿Cuál es la información sobre la cual el Hotel basó su

⁸⁰ Véase, pág. 119 de la transcripción de la prueba oral.

⁸¹ Véase, pág. 121 de la transcripción de la prueba oral.

⁸² De este punto en adelante todas las referencias que se hagan a la transcripción de la prueba oral se refieren al testimonio escuchado el 13 de septiembre de 2017.

⁸³ Véase, pág. 45 de la transcripción de la prueba oral.

⁸⁴ Véase, pág. 53 de la transcripción de la prueba oral.

⁸⁵ Véase, pág. 54 de la transcripción de la prueba oral.

despido?”⁸⁶ El licenciado Castro Pérez objetó la pregunta y el Tribunal resolvió que la testigo no podía referirse al informe.⁸⁷ Finalmente, la señora Colón pudo testificar que el señor Morales Rodríguez fue despedido por violar “las políticas de la empresa.”⁸⁸ Refiriéndose, concretamente, a la política de no aceptar efectivo en los puntos de venta. Cuestionada sobre en qué consistió el incumplimiento, el licenciado Castro Pérez objetó nuevamente planteando que para contestar la pregunta la testigo tendría que referirse al informe, que no había sido admitido en evidencia. La señora Colón Rodríguez declaró que el señor Morales Rodríguez aceptó dinero en efectivo, además de las demás violaciones que mencionó la primera vez que declaró.⁸⁹

Refiriéndose a un memorando contenido en el expediente de personal del señor Morales Rodríguez la testigo leyó: “Para documentar que luego de la investigación realizada por CAS Security y de determinarse que el empleado violó las políticas de la compañía al no cobrar bebidas correspondías [sic]... correspondidas, se le informó al empleado de su terminación. Al empleado se le indicó que su terminación correspondía a que luego de una investigación externa teníamos evidencia que había violado políticas y procedimientos relacionados a sus tareas como ‘bartender’. No se le dieron detalles adicionales y el empleado rehusó firmar la documentación de separación.” Clarificó que, por la misma conducta que se le imputó al señor Morales Rodríguez, también fueron despedidas “[a]lrededor de nueve personas”.⁹⁰ Durante el contrainterrogatorio, la señora Colón contestó que no fue quien preparó el memorando toda vez que el mismo había sido preparado

⁸⁶ Véase, pág. 54 de la transcripción de la prueba oral.

⁸⁷ Véase, pág. 56 de la transcripción de la prueba oral.

⁸⁸ Véase, pág. 59 de la transcripción de la prueba oral.

⁸⁹ Véase, págs. 62-63 de la transcripción de la prueba oral.

⁹⁰ Véase, págs. 68-69 de la transcripción de la prueba oral.

por la señora Wanda Pomales.⁹¹ Indicó, además, que en el año 2013 solamente se despidió a una persona por encima de 53 años, el señor Morales Rodríguez.⁹²

Los trabajos se reanudaron el 13 de junio de 2018 con la presentación de la prueba documental de Desarrolladora del Norte.⁹³ Primero ocupó la silla de los testigos al señor Richard Rosa Flores (en adelante “señor Rosa”), nacido, según su testimonio, el 27 de abril de 1958. Este indicó que en el momento de testificar se encontraba incapacitado y que se había retirado en el año 2013.⁹⁴ El señor Rosa testificó que antes de retirarse laboraba como *bartender* en el Hotel Gran Meliá y que comenzó a trabajar allí en el año 2009.⁹⁵ Trabajó por última vez en una barra conocida como Avenue Bar.⁹⁶ Interrogado sobre la razón por la cual dejó de trabajar para Desarrolladora del Norte, el testigo indicó que había sido despedido el 14 de abril de 2013.⁹⁷

Cuestionado sobre qué otros cantineros trabajaban junto a él mencionó: Israel Colón, Juan Morales, Alexandra López y “habían [sic] unos jóvenes nuevos, que no me acuerdo los nombres de ellos.” Atestiguó que el empleado de mayor antigüedad era el señor Juan Morales Rodríguez.⁹⁸ También lo describió como la persona de mayor edad.⁹⁹ Sobre la diferencia de edad entre el señor Morales Rodríguez y las otras personas que trabajaban en la barra, el señor Rosa declaró que serían 20 o 30 años.¹⁰⁰ Con respecto a sí mismo, el testigo indicó que para el año 2013 tenía 55 años mientras el señor Morales Rodríguez tenía “58 o 59, algo así.”¹⁰¹

⁹¹ Véase, pág. 72 de la transcripción de la prueba oral.

⁹² Véase, pág. 75 de la transcripción de la prueba oral.

⁹³ A partir de este momento, todas las referencias que se hagan a la transcripción de la prueba oral se refieren a lo ocurrido el 13 de junio de 2018.

⁹⁴ Véase, pág. 22 de la transcripción de la prueba oral.

⁹⁵ Véase, pág. 23 de la transcripción de la prueba oral.

⁹⁶ Véase, pág. 26 de la transcripción de la prueba oral.

⁹⁷ Véase, pág. 33 de la transcripción de la prueba oral.

⁹⁸ Véase, pág. 34 de la transcripción de la prueba oral.

⁹⁹ Véase, pág. 35 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁰⁰ Véase, pág. 37 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁰¹ Véase, págs. 40-41 de la transcripción de la prueba oral.

La representación legal del señor Morales Rodríguez le preguntó al testigo cómo se les cobraba a los clientes en el Avenue Bar. Este respondió que se podía pagar “cargándolo al cuarto, en efectivo y tarjetas de crédito.” Sobre cómo se recibía el efectivo declaró: “Nos... nos daban el dinero, teníamos que ir a llevarlo al... al *front desk* y allá ellos nos cobraban y traíamos el *ticket* al cliente y a la caja registradora.”¹⁰² Declaró que ese era el procedimiento que seguían “todos” y que las propinas se recibían en efectivo.¹⁰³ Indicó que nunca recibió una amonestación por recibir dinero en efectivo.¹⁰⁴ Reiteró que llevaba el dinero al *front desk* porque esas eran las instrucciones que recibía de los encargados.¹⁰⁵

Cambiando el tema, el señor Rosa declaró que el señor Morales Rodríguez no recibía buen trato “[...] en el sentido de cambio de turnos y... lo trataban malísimo. Porque le daban el turno peor y le quitaban los turnos buenos cuando era tiempo de... por ejemplo, el torneo de golf o algo, que era donde más trabajaba y se hacía, pues, y se discutía y lo discutíamos, pero nos daban... y a mí también, el mismo turno eh... tarde en la noche o el turno que no... que no se había [sic] dinero.”¹⁰⁶ Concretamente, explicó que al señor Morales Rodríguez le daban turnos de noche, “[l]o hacían cerrar.”¹⁰⁷ Indicó que los mejores turnos se los daban a los “empleados nuevos”.¹⁰⁸ Con respecto a los turnos y, en resumidas cuentas, declaró que se hacían cambios en los mismos cuando se trataba de él y del señor Morales Rodríguez. “[V]i que ponían eh... a los más jóvenes a trabajar el horario que era más conveniente para Juan trabajar, ya que él vivía también lejos.”¹⁰⁹

¹⁰² Véase, pág. 59 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁰³ Véase, pág. 61 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁰⁴ Véase, pág. 62 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁰⁵ Véase, pág. 69 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁰⁶ Véase, pág. 76 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁰⁷ Véase, pág. 80 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁰⁸ Véase, pág. 81 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁰⁹ Véase, págs. 84-86 de la transcripción de la prueba oral.

Interrogado sobre sus condiciones de trabajo, el señor Rosa explicó que el lugar era caluroso y oscuro “[p]orque se bajaban las luces demasiado [...] No se veía el *ticket*.”¹¹⁰ Continuando con ese tema, el testigo indicó que el señor Morales Rodríguez llevó a su lugar de trabajo una lámpara pequeña que puso “[d]onde se operaba lo necesario para ver los *tickets*, firmar, si el cliente firmó, el número del cuarto, este, el valor del *ticket*, la propina, si había propina, todo. Todo lo que estaba en ese *ticket*, información... cuántos tragos, todo. Era importante porque hay gente que te discute el... cuánto le serviste. Porque están bregando con alcohol.”¹¹¹ Explicó que todo el mundo utilizaba la lámpara.¹¹² Según el testigo, al otro día la lámpara ya no estaba allí porque “la habían bota’o.”¹¹³

Durante el contrainterrogatorio, el señor Rosa admitió que nunca pidió permiso para que hubiera una lámpara allí y que no sabía si el señor Morales Rodríguez había hecho gestiones dirigidas a obtener una autorización.¹¹⁴ Declaró que el señor Morales Rodríguez había pedido luz, pero en esa misma oración admitió que no estaba presente cuando pidió esa luz.¹¹⁵ También indicó que el señor Morales Rodríguez no había pedido acomodo razonable por escrito y que no sabía si había provisto algún certificado médico que acreditara la existencia de problemas de visión.¹¹⁶ Cuestionado sobre si era cierto que el hotel no tenía ninguna política relacionada a la antigüedad de los empleados (*seniority*) el testigo contestó: “Bueno, eso es lo que te dan a entender en un lado, pero no era así. El mismo Andrés, que era nuestro gerente, lo más que se hablaba en todos los *meetings* era que nosotros éramos ya los más *seniors*, y nos daban este... trabajos de limpieza o de... de acomodar todo,

¹¹⁰ Véase, pág. 103 de la transcripción de la prueba oral.

¹¹¹ Véase, págs. 107 y 109 de la transcripción de la prueba oral.

¹¹² Véase, pág. 110 de la transcripción de la prueba oral.

¹¹³ Véase, pág. 112 de la transcripción de la prueba oral.

¹¹⁴ Véase, pág. 116 de la transcripción de la prueba oral.

¹¹⁵ Véase, pág. 116 de la transcripción de la prueba oral.

¹¹⁶ Véase, págs. 117-118 de la transcripción de la prueba oral.

porque éramos los *seniors* y sabíamos dónde debíamos poner las cosas y cómo hacerlas, y si teníamos una pregunta los empleados nuevos vinieran donde nosotros [...].”¹¹⁷ Posteriormente, reconoció que no había una política de dar a los empleados más antiguos ciertos horarios.¹¹⁸ Indicó que no recibió el *Manual de Colaboradores* cuando ingresó al empleo, sino después.¹¹⁹

Interrogado sobre la existencia de una política particular sobre el manejo de efectivo, el señor Rosa contestó: “No me acuerdo, pero me dieron... Se habló.”¹²⁰ Más adelante indicó: “En el 2008 se difundió un correo electrónico sobre dejar de aceptar efectivo en los puntos de ventas de alimentos y bebidas del hotel como primera opción.”¹²¹ La primera opción para el cobro era el cargo a la habitación.¹²² Reconoció que la norma era que “[c]omo última instancia y recurso para el cliente casual o huésped que se haya dado de baja del hotel, pero que aún esté consumiendo en punto de venta, el proceso aplicará tal y como estipula el número cuatro anterior”.¹²³ Según el testigo, todo lo descrito no tenía nada que ver con recibir dinero en efectivo porque las instrucciones para recibir dinero en efectivo¹²⁴ se encuentran a partir del punto número seis. En ese momento el testigo reiteró la explicación que ya habían dado otros testigos antes a los efectos de que para aceptar efectivo en algún punto de venta a era necesario cerrar el *ticket*, llamar un supervisor que tomaría posesión del dinero, firmaría el *ticket* y en caso de requerirse alguna devolución de dinero se procesaría en el *front desk*, y se depositaría el dinero en bóveda, etc.¹²⁵ Leyendo el número siete indicó: “Es importante que bajo estos parámetros los

¹¹⁷ Véase, pág. 122 de la transcripción de la prueba oral.

¹¹⁸ Véase, pág. 125 de la transcripción de la prueba oral.

¹¹⁹ Véase, pág. 126 de la transcripción de la prueba oral.

¹²⁰ Véase, pág. 127 de la transcripción de la prueba oral.

¹²¹ Véase, pág. 131 de la transcripción de la prueba oral.

¹²² Véase, pág. 132 de la transcripción de la prueba oral.

¹²³ Véase, pág. 133 de la transcripción de la prueba oral.

¹²⁴ Véase, pág. 134 de la transcripción de la prueba oral.

¹²⁵ Véase, págs. 134-135 de la transcripción de la prueba oral.

bartender y los *waiter* y *waitresses* [sic] eviten tocar efectivo que sea para pagar una transacción.”¹²⁶ El testigo reconoció que esas eran las normas desde el año 2008.¹²⁷

El Tribunal se dispuso entonces a escuchar el testimonio del querellante, señor Juan Morales Rodríguez. Este declaró que nació el 14 de diciembre de 1952 y que en ese momento laboraba como cantinero “en la pescadería en Palmas del Mar” en el horario de 5:00 de la tarde a 12:00 de la noche.¹²⁸ Declaró que antes trabajaba en el Gran Meliá Hotel y que su patrono era Desarrolladora del Norte. Testificó que comenzó a trabajar allá en el año 2004 y que trabajó en varias barras con un salario de \$6.72 al terminar su empleo.¹²⁹ Declaró que tenía un horario de 3:00 de la tarde hasta medianoche, cinco días a la semana.¹³⁰ Agregó que le hicieron tres o cuatro evaluaciones que describió como excelentes.¹³¹ La descripción que el señor Morales Rodríguez proveyó de dichas evaluaciones a través de su testimonio establece que en ningún caso este había sido evaluado con deficiencia ni recibió amonestación alguna.¹³² Sobre los mecanismos de cobro, declaró que si el cliente no quería cargar lo consumido a la habitación o si no tenía tarjeta de crédito “había la opción de cobrarle *cash*”.¹³³ Dijo lo mismo de las propinas, que se recibían cargadas a la habitación, en tarjetas de crédito o efectivo, y reiteró que nunca sufrió ninguna amonestación por cobrar de esa forma.¹³⁴ Declaró que todos lo hacían así y que tenía 60 años al momento de su despido. Con respecto a la edad de sus compañeros explicó: “Richard era el más mayor, tenía cincuenta y pico,

¹²⁶ Véase, pág. 136 de la transcripción de la prueba oral.

¹²⁷ *Íd.*

¹²⁸ Véase, pág. 181 de la transcripción de la prueba oral.

¹²⁹ Véase, pág. 184 de la transcripción de la prueba oral.

¹³⁰ Véase, pág. 186 de la transcripción de la prueba oral.

¹³¹ Véase, pág. 189 de la transcripción de la prueba oral.

¹³² Véase, pág. 195 de la transcripción de la prueba oral.

¹³³ Véase, pág. 196 de la transcripción de la prueba oral.

¹³⁴ *Íd.*

Alexandra tenía como 30, Israel era para los 20 y los otros dos estaban como los veintitantos, 25.”¹³⁵

Posteriormente, el señor Morales Rodríguez identificó sus Planillas de Contribución sobre Ingresos y, refiriéndose específicamente a la forma W-2 del año 2012, declaró que devengó \$36,261.51. Haciendo lo mismo con la W-2 correspondiente al año 2013, declaró que devengó \$26,926.94 y explicó que ese año solamente trabajó hasta el mes de octubre. Expresó que, según su criterio, la temporada alta para los cantineros era entre noviembre y mayo.¹³⁶

El señor Morales Rodríguez fijó el 8 de octubre del año 2013 como su último día trabajando para Desarrolladora del Norte. Según su testimonio, ese día lo citó el supervisor José Acosta a la Oficina de Recursos Humanos y no le dieron razones para el despido. Conoció los motivos un año y dos meses después. Indicó que fue despedido por razón de su edad.¹³⁷ Como incidentes demostrativos de lo dicho indicó que “esa semana me cambian al turno de 11:00 a 7:00 de la mañana así, sin razón ninguna.”¹³⁸ Testificó que hubiera preferido el turno anterior porque era algo que estaba “acostumbrado, ahí era que se hacían [sic] más dinero.” Añadió que “[l]a semana entrante también me pusieron en la barra de Martini, que yo nunca trabajaba allí. Trabajé al principio, pero hacía años que no trabajaba. [...]”.¹³⁹

Interrogado sobre el ambiente en el lugar del empleo, el señor Morales Rodríguez explicó que habían puesto las luces muy bajas y que no se podía trabajar bien. Alegó que “no podía ver bien las transacciones y me atrasaba el trabajo.”¹⁴⁰ Según el testigo, él le

¹³⁵ Véase, pág. 197 de la transcripción de la prueba oral.

¹³⁶ Véase, pág. 202 de la transcripción de la prueba oral.

¹³⁷ Véase, págs. 206-208 de la transcripción de la prueba oral.

¹³⁸ Véase, pág. 208 de la transcripción de la prueba oral.

¹³⁹ *Íd.*

¹⁴⁰ Véase, pág. 209 de la transcripción de la prueba oral.

pidió a su supervisora que subiera las luces y ella se negó. Relató que compró una lámpara y que al otro día ya no estaba.¹⁴¹ Al explicar que la supervisora “le dijo” que si él no eliminaba la lámpara ella la iba a sacar, la representación legal de la parte querellada objetó la respuesta por ser prueba de referencia. El licenciado Castro Pérez planteó: “entendemos que es en el curso ordinario del negocio.” El licenciado Rangel Rosas recordó que la referida excepción solamente es aplicable a los documentos.¹⁴² El señor Morales Rodríguez indicó que no sabía qué había pasado con la lámpara, pero que sus compañeros “[le] dijeron que la sacaron”.¹⁴³ Los procesos concluyeron sin que el Tribunal resolviera la objeción planteada.

En el último día de juicio se continuó con el testimonio del señor Morales Rodríguez.¹⁴⁴ Retomando el tema de la lámpara, declaró que se sintió mal cuando se la quitaron porque le hacía falta para poder hacer mejor su trabajo.¹⁴⁵ Sobre el momento en que le informaron que le habían cambiado el horario para el torneo de golf, el señor Morales Rodríguez indicó que se sintió discriminado “[p]orque habían traído gente nueva, jóvenes, y el horario que yo siempre trabajé por los últimos siete años de momento me cambian de... sin razón ninguna.”¹⁴⁶ También indicó que le cambiaron el horario la semana siguiente y lo movieron al Martini Bar.¹⁴⁷

El testigo indicó que el despido le “causó muchos problemas emocionales, mucho nerviosismo eh... no podía dormir pensando en el porqué [sic], si yo era un buen empleado por qué me había despedido sin razón ninguna, por qué no me dieron ninguna razón...

¹⁴¹ Véase, pág. 210 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁴² Véase, págs. 211-212 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁴³ Véase, pág. 213 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁴⁴ A partir de este punto, todas las referencias a la transcripción de la prueba oral se refieren al 14 de junio de 2018.

¹⁴⁵ Véase, pág. 12 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁴⁶ *Íd.*

¹⁴⁷ Véase, pág. 17 de la transcripción de la prueba oral.

y en verdad fue fuerte. [...] [T]uvo un efecto económico porque... [...]. ... mi salario bajó drásticamente, y entonces tuve que ajustar mi modo de vida, de cómo la llevaba.”¹⁴⁸ Además, expresó que su despido se debió a que “[q]uerían sacar a todos los viejos que trabajaban allí, y todos los viejos en edad y todos los viejos empleados; que querían gente nueva, gente joven y gente nueva. Y creo que mi despido por mi edad tuvo mucho que ver.”¹⁴⁹

Durante el contrainterrogatorio, el señor Morales Rodríguez admitió que en su trabajo le impartían normas verbalmente y por escrito y aceptó haber recibido copia del *Manual de Colaboradores* y “las políticas sobre el manejo de efectivo y el manejo de transacciones con los comensales”.¹⁵⁰ En cuanto al manejo de efectivo, indicó que el primer paso era tratar de que el huésped cargue la compra a la habitación y, si no es una alternativa, que utilice una tarjeta de crédito. Si se va a utilizar efectivo, aceptó que debe ser el gerente quien lo maneje.¹⁵¹ El señor Morales Rodríguez declaró que estaba de acuerdo con el testimonio del señor Carlos Rosa a los efectos de que sus superiores les estaban dando instrucciones contrarias a las políticas de la empresa, mas admitió que nunca lo notificó al gerente general, ni a Recursos Humanos.¹⁵²

Retomando el tema de la lámpara, el señor Morales Rodríguez indicó que nunca fue donde el gerente general, ni donde Recursos Humanos, a pedir que le permitieran utilizar una lámpara en su área de trabajo, como tampoco tenía una orden médica que lo requiriera, ni solicitó acomodo razonable.¹⁵³ En ese momento, utilizando la deposición tomada al querellante, el licenciado Rangel Rosas impugnó el testimonio vertido por este en cuanto los rumores

¹⁴⁸ Véase, págs. 13-16 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁴⁹ Véase, pág. 17 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁵⁰ Véase, págs. 22 y 25-26 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁵¹ Véase, pág. 26 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁵² Véase, págs. 26-27 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁵³ Véase, págs. 30-31 de la transcripción de la prueba oral.

que había escuchado sobre querer traer gente joven y gente nueva, y que esa haya sido la razón para su despido. Leyendo de la referida deposición, el señor Morales Rodríguez manifestó que “[n]o sé si sacaban edad o antigüedad de trabajo.”¹⁵⁴

A preguntas del licenciado Rangel Rosa sobre las veces en que le habían cambiado el turno, el señor Morales Rodríguez admitió que en su testimonio de ese día había declarado que habían sido dos veces—para el torneo de golf y la semana siguiente para el Martini Bar—mas en la deposición que le tomaron indicó que solo había sido durante una semana para el torneo de golf.¹⁵⁵

En el redirecto, el señor Morales Rodríguez leyó parte de la sección 1.3 del *Manual de Colaboradores*: “[d]e tener algún problema relacionado con el trabajo, es sumamente importante que nos deje saber. Siempre recuerde que nadie mejor que nosotros desea su éxito en el trabajo. [...]”¹⁵⁶ Luego expresó que en ningún lugar decía que tuviera que llevar sus quejas sobre la política de manejo de efectivo, sobre los horarios o sobre la lámpara por conducto del gerente general o de Recursos Humanos.¹⁵⁷ Asimismo, leyó de la sección 1.7 del *Manual de Colaboradores*: “Es el deber de todo colaborador informar a su supervisor o jefe del departamento cualquier irregularidad que observe en el hotel o en área del trabajo donde trabaje y que pueda resultar detrimental a los mejores intereses del hotel, para que la acción correctiva sea tomada inmediatamente. Los invitamos a ayudarnos a mejorar los canales de comunicación. Siéntase en libertad de comunicarse [sic] sus ideas y comunicaciones para resolver problemas.”¹⁵⁸ Luego indicó

¹⁵⁴ Véase, págs. 31-34 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁵⁵ Véase, págs. 49-51 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁵⁶ Véase, págs. 70-71 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁵⁷ Véase, pág. 71 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁵⁸ Véase, pág. 72 de la transcripción de la prueba oral.

que fue precisamente a su supervisora a quien le habló sobre la lámpara.¹⁵⁹

En el recontrainterrogatorio, a preguntas del licenciado Rangel Rosas, el señor Morales Rodríguez leyó la sección 1.16 del *Manual de Colaboradores*: “Esta es la herramienta de comunicación que facilita la comunicación entre la dirección general y los colaboradores de todos los niveles de la organización, para conocer y evaluar oportunidad en sus opiniones y expectativas con respecto al hotel. Una vez a la semana o quincenalmente un grupo de colaboradores e distintos departamentos es invitado a desayunar o almorzar con el directo gerente en uno de los centros de consumo del hotel. Se toma minuta de la reunión y luego se consideran la recomendación para acción correctiva.”¹⁶⁰ El testigo admitió que nunca acudió a una de esas reuniones y expresó que nunca fue invitado.¹⁶¹ Así finalizó el desfile de prueba.

Estudiada la prueba, el TPI emitió la *Sentencia* que se impugna en el presente recurso. Se declaró insatisfecho con las gestiones realizadas por la emplazadora Yrma González Marrero para localizar al testigo Nicolás Rodríguez, por lo que aplicó la presunción de testimonio adverso establecida en la Regla 304(5) de Evidencia, *infra*. Además, concluyó que “al momento de realizar la investigación, CAS Security, Inc. no contaba con licencia de Agencia de Seguridad o de Agencia de Detective Privado, lo cual quebranta el Artículo 3 de la Ley para Regular las Profesiones de Detectives Privados y Guardias de Seguridad en Puerto Rico, 25 L.P.R.A. §285b, que dispone en su parte pertinente que ‘será ilegal dedicarse a la ocupación de detective privado u operar una ‘Agencia’ sin la previa obtención de una licencia a tal efecto’. Además, la referida

¹⁵⁹ Véase, pág. 73 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁶⁰ Véase, pág. 75 de la transcripción de la prueba oral.

¹⁶¹ Véase, pág. 76 de la transcripción de la prueba oral.

investigación fue realizada por el Sr. Nicolás Rodríguez, quien no contaba con licencia de detective privado, guardia de seguridad al momento de realizar su operativo encubierto. Dicho operativo y los trabajos realizados por el Sr. Rodríguez caen dentro de los servicios que puede proveer únicamente aquella persona con licencia de detective privado.”¹⁶²

Anclado en esos dos razonamientos y en un incidente en el que se le retiró al señor Morales Rodríguez una lámpara de su área de trabajo, el Tribunal concluyó que el despido del querellante había sido injustificado, que había sido víctima de discrimen por razón de su edad y procedió a otorgarle las siguientes partidas: a) \$27,900 por concepto de mesada, así como el 25% de dicha cantidad equivalente a \$6,975 por concepto de honorarios de abogado; b) \$35,261.51 por concepto de “pago futuro”¹⁶³ que luego duplicó al concluir que se había probado un caso por discrimen resultando en la cantidad de \$70,523.02; c) \$71,872.66 por concepto de paga atrasada que también duplicó al amparo de la Ley Núm. 100 para un total de \$143,745.32 por ese concepto; d) \$15,000 por concepto de daños emocionales y angustias mentales “como resultado del despido discriminatorio, lo cual están sujetos a duplicarse al amparo del Artículo 1 de la Ley 100, para un total de \$30,000”; y e) \$20,533.50 “por concepto de honorarios de abogado correspondiente a los daños sufridos por el despido discriminatorio.” Así, Desarrolladora del Norte quedó condenada a pagar \$299,676.84.¹⁶⁴

¹⁶² Véase, págs. 265-266 del apéndice del recurso de apelación.

¹⁶³ En *Odriozola v. Cosmetic Dist. Corp.*, 116 DPR 485, 509 (1985), el Tribunal Supremo hizo referencia al concepto de *front pay* contenido en la Ley contra el Discrimen por Edad en el Empleo (ADEA) federal, definido como la compensabilidad de daños por pérdida de ingresos futuros.

¹⁶⁴ Véase, págs. 278-279 del apéndice del recurso de apelación.

Inconforme con dicho proceder, Desarrolladora del Norte ha acudido ante nosotros mediante el recurso de apelación de epígrafe, en el cual le imputa al TPI la comisión de los siguientes errores:

ERRÓ EL HONORABLE TPI AL NO ADMITIR EN EVIDENCIA EL INFORME DE INVESTIGACIÓN CONFECCIONADO POR EL TESTIGO DE LA PARTE APELANTE, ANDRÉS MEDINA.

ERRÓ EL HONORABLE TPI AL NO ADMITIR EN EVIDENCIA EL TESTIMONIO DEL TESTIGO DE LA PARTE APELANTE, ANDRÉS MEDINA, RESPECTO A LOS HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN QUE DICHO TESTIGO LLEVÓ A CABO.

ERRÓ EL HONORABLE TPI AL APLICAR LA PRESUNCIÓN DE TESTIMONIO ADVERSO RESPECTO AL TESTIGO NICOLÁS RODRÍGUEZ, AL CONCLUIR QUE LA SUPRESIÓN DE DICHO TESTIGO FUE VOLUNTARIA.

ERRÓ EL HONORABLE TPI AL CONCLUIR QUE EL DESPIDO DE LA PARTE APELADA FUE DISCRIMINATORIO Y/O INJUSTIFICADO.

ERRÓ EL HONORABLE TPI EN LAS COMPENSACIONES CONCEDIDAS BAJO LEY 80 Y LEY 100, AL IGNORAR LA EXCLUSIVIDAD DEL REMEDIO DE LEY 100 Y AL CONCEDER CANTIDADES MONETARIAS QUE NO ENCUENTRAN APOYO EN LA EVIDENCIA PRESENTADA.

II.

Primero, lo obvio. La condena de pagar dos indemnizaciones, una por violación a la Ley Núm. 80 y otra por violación a la Ley Núm. 100 es incorrecta. Así lo ha dispuesto el Tribunal Supremo con claridad diáfana:

Como la Ley Núm. 100, supra, compensa por los daños sufridos por el empleado, estos daños incluyen remediar los mismos que la Ley Núm. 80, supra, indemniza. La Ley Núm. 100, supra, compensa adecuadamente todos los daños que sufre el empleado despedido. Conceder una indemnización al amparo de dos (2) leyes distintas que tienen los mismos elementos, criterios y dependen de la misma prueba, penalizaría al patrono dos (2) veces por un sólo acto. Arce v. Martínez, 146 DPR 215, 241 (1998).

Dicho pronunciamiento fue posteriormente reiterado en SLG Afanador v. Roger Electric, Co., Inc., 156 DPR 651, 667-668 (2002):

[...] si un demandante presenta una causa de acción contra su patrono por despido injustificado y

discriminatorio, de determinar, el tribunal, que el despido, más que injustificado, fue en efecto discriminatorio, no se concederá una indemnización bajo las dos leyes en cuestión (i.e. Ley 80, ante, y Ley 17, ante) pues ello constituiría una doble penalización motivada por unos mismos hechos.

Finalmente, en Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR 364, 391 (2001), el Tribunal Supremo expresó lo siguiente:

Si luego de presentada la totalidad de la prueba, queda demostrado que no hubo ánimo o intención discriminatoria en el despido, pero el demandado no logró establecer una justificación razonable para el mismo, esto es, no probó la justa causa, el tribunal deberá concluir que el despido fue injustificado y el empleado será acreedor, exclusivamente, a los remedios establecidos en la Ley Núm. 80, ante. Si, por el contrario, el tribunal determina que el despido efectivamente fue discriminatorio y, por ende, injustificado, entonces procederá a imponer los remedios provistos por la Ley Núm. 100, ante, exclusivamente.

La *Sentencia* que nos ocupa, producto de unos mismos hechos, acumuló el remedio provisto en la Ley Núm. 80 y el provisto en la Ley Núm. 100. Al amparo de la doctrina citada, no podía el Tribunal acumular ambos remedios. Si la *Sentencia* en controversia fuera confirmable, lo anterior habría hecho imperativo eliminar las cantidades dispuestas en el inciso “a” de la misma. A saber, \$27,900,00 por concepto de mesada y \$6,975.00 por concepto de honorarios calculado a base del 25% de dicha mesada. Ciertamente, el quinto error planteado por Desarrolladora del Norte se cometió.

De otra parte, los primeros cuatro señalamientos de error giran en torno a la aplicación de la presunción de prueba adversa contenida en la Regla 304(5) de Evidencia, 32 LPRA Ap. VI, R. 304(5), y la exclusión de toda la prueba relacionada a la investigación que, según la parte querellada, motivó el despido.

Revisamos primero la determinación del TPI de aplicar la presunción contenida en la Regla 304(5) de Evidencia, *supra*, contra la parte querellada. Habiendo escuchado el testimonio de la señora Yrma González Marrero sobre los esfuerzos que hizo para localizar

al señor Nicolás Rodríguez, el TPI concluyó que el testimonio de este último había sido voluntariamente suprimido y emitió una *Sentencia* que tiene como base, en parte, la presunción de que, si este hubiera declarado, su testimonio le habría sido adverso a la parte querellada. Al así proceder, erró.

La Regla 304 de Evidencia, 32 LPRA Ap. VI, R. 304, dispone que las presunciones son las establecidas por ley o por decisiones judiciales. Entre las presunciones controvertibles se encuentra aquella que dispone que “[t]oda evidencia voluntariamente suprimida resultará adversa si se ofreciere”. Regla 304(5), *supra*. Este inciso tiene como propósito ayudar en el proceso de aquilatar la prueba, estableciendo una penalidad a la parte proponente cuando ofrece evidencia de menos valor probatorio o cuando suprime alguna voluntariamente. R. Emmanuelli Jiménez, Prontuario de Derecho Probatorio Puertorriqueño, 4ta ed., San Juan, Ed. Situm, 2015, pág. 171. Ahora bien, la presunción no aplica en aquellos casos en que se haya anunciado un testigo, pero no se utiliza porque este no está disponible. *Íd.*

La Regla 806(5) de Evidencia, 32 LPRA Ap. VI, R. 806(5), establece que un testigo se considerará “[n]o disponible como testigo [cuando] la persona declarante [...] está ausente de la vista y quien propone la declaración ha desplegado diligencia para conseguir su comparecencia mediante citación del Tribunal”. Por lo tanto, la pregunta es si la parte querellada demostró o no “diligencia” para lograr la comparecencia del señor Nicolás Rodríguez. Para ello, Desarrolladora del Norte tenía que demostrar que había efectuado un esfuerzo razonable para lograr la presencia del testigo en el juicio. Véase, Nieves López v. Rexach Bonet, 124 DPR 427, 433–434 (1989); Pueblo v. Ruiz Lebrón, 111 DPR 435, 446 (1981). La suficiencia de la prueba requerida para probar ese hecho descansa *ex arbitrio iudice*. Nieves López v. Rexach Bonet, *supra*; Villaronga

Com. v. Tribunal de Distrito, 74 DPR 331, 337 (1953). Dado que la determinación sobre si se aportó suficiente prueba depende de la discreción del juzgador, se impone discutir la figura de la discreción judicial y cuándo este Tribunal está autorizado para concluir que ha habido un abuso de discreción que justifique nuestra intervención.

Se ha dicho que, en su misión de hacer justicia, la discreción es el más poderoso instrumento reservado a los jueces. Banco Metropolitano v. Berríos, 110 DPR 721, 725 (1981). Se define la misma como “una forma de razonabilidad aplicada al discernimiento judicial para llegar a una conclusión justiciera”. (Cita omitida). IG Builders et al. v. BBVAPR, 185 DPR 307, 338 (2012). De esa manera, la discreción se “nutr[e] de un juicio racional apoyado en la razonabilidad y fundamentado en un sentido llano de justicia; no es función al antojo o voluntad de uno, sin tasa ni limitación alguna”. Santa Aponte v. Srio. del Senado, 105 DPR 750, 770 (1977). La discreción no significa poder para actuar en una forma u otra, haciendo abstracción del resto del derecho; ciertamente, esto constituiría un abuso de discreción. La discreción es una forma de razonabilidad aplicada al discernimiento judicial para llegar a una conclusión justiciera. Bco Popular de P.R. v. Mun. de Aguadilla, 144 DPR 651, 657–658 (1997).

En cuanto al examen que debemos hacer para descubrir si se ha abusado de la discreción o no, el Tribunal Supremo ha expresado: “[l]a tarea de determinar cuándo un tribunal ha abusado de su discreción no es una fácil. Sin embargo, no tenemos duda de que el adecuado ejercicio de discreción judicial está estrechamente relacionado con el concepto de razonabilidad”. Rivera y otros v. Bco. Popular, 152 DPR 140, 155 (2000). En cuanto a la forma en la que el abuso se manifiesta, el Tribunal Supremo ha indicado que:

[e]l abuso de discreción se puede manifestar de varias maneras en el ámbito judicial. Se incurre en ello, entre otras y en lo pertinente, cuando el juez, en la

decisión que emite, no toma en cuenta e ignora, sin fundamento para ello, un hecho material importante que no podía ser pasado por alto; cuando por el contrario el juez, sin justificación y fundamento alguno para ello, le concede gran peso y valor a un hecho irrelevante e inmaterial y basa su decisión exclusivamente en el mismo; o cuando, no obstante considerar y tomar en cuenta todos los hechos materiales e importantes y descartar los irrelevantes, el juez livianamente sopesa y calibra los mismos. Pueblo v. Ortega Santiago, 125 DPR 203, 211-212 (1990).

Es con esa óptica que examinamos el testimonio de la señora Yrma González Marrero con respecto a la gestión que realizó para citar al señor Nicolás Rodríguez. Como ha quedado dicho, la señora González declaró que buscó al señor Nicolás Rodríguez en las redes sociales y entrevistó a un exjefe. Realizó llamadas y buscó los familiares del propuesto testigo. Difícilmente pueda decirse que sus gestiones fueron tan mal dirigidas o escasas que la parte querellada merezca que se le impute haber suprimido **voluntariamente** un testimonio anunciado.

A todo lo anterior hay que añadir las circunstancias particulares de este caso, comenzando por el gran tiempo transcurrido entre la fecha en la que se anunció el testimonio del señor Nicolás Rodríguez y la fecha en la que efectivamente comenzó el juicio. La *Demanda* en este caso se presentó en diciembre de 2013. El *Informe de Conferencia con Antelación a Juicio* se presentó el 14 de agosto de 2015. Pasaron dos años desde ese momento hasta la celebración del primer día de juicio el 22 de agosto de 2017. De modo que, a la razonabilidad de las gestiones realizadas, hay que añadir la demora en la celebración del juicio. Como bien argumentó Desarrolladora del Norte, el paso del tiempo incide en la disponibilidad de los testigos. Las diligencias descritas por la señora González eran suficientes y razonablemente dirigidas a la citación. Erró el TPI al aplicar la presunción de que el testimonio del señor Nicolás Rodríguez hubiera sido adverso.

La parte querellada cuestiona, además, la determinación del TPI de no admitir en evidencia ni el informe que alegadamente motivó el despido del señor Morales Rodríguez ni testimonio que le describiera. Erró el TPI.

Se desprende de la transcripción del juicio y del expediente que el asunto con respecto a si la prueba relacionada a la investigación era o no admisible ya había sido discutido en fundamentados escritos que presentaron las partes y resuelto por escrito en una Resolución que se notificó a las mismas.¹⁶⁵ Sin embargo, el señor Morales Rodríguez no se ocupó de recurrir de la determinación que le era adversa. Durante el juicio, la representación legal de Desarrolladora del Norte ilustró al Tribunal al respecto y argumentó dos cosas: 1) que el TPI estaba impedido de revocar una determinación de otra juez de igual jerarquía (Hon. Magdalena Rabionet Vázquez, Juez Superior) en virtud de la doctrina de la “ley del caso” y 2) que había montado toda su estrategia de litigación confiando en la determinación judicial previa a los efectos de que la prueba relacionada a la investigación que, supuestamente, motivó el despido, sería admitida. Se trata de dos fundamentos separados, con implicaciones distintas, que habremos de discutir a continuación.

En Cacho Pérez v. Hatton Gotay, 195 DPR 1, 10 (2016), el Tribunal Supremo indicó que:

Al fin y al cabo, la “doctrina de la ‘ley del caso’ es una manifestación necesaria y conveniente del principio reconocido de que las adjudicaciones deben tener fin”. *Srio. del Trabajo v. Tribunal Superior*, 95 DPR 136, 141 (1967). En vista de la anterior pauta jurídica, hemos colegido que solo cuando se presenta un atentado contra los principios básicos de la justicia, es que los tribunales pueden descartar la aplicabilidad de la doctrina de la “ley del caso”. *Noriega v. Gobernador*, 130

¹⁶⁵ Antes de resolver este caso se ordenó a las partes expresarse sobre el alcance y consecuencia de la determinación tomada por la Hon. Magdalena Rabionet Vázquez, Juez Superior. El señor Morales Rodríguez planteó que la determinación no se refiere a la controversia de este caso. No logró persuadirnos. El expediente no respalda esa argumentación.

DPR 919, 931 (1992). Véase, también, *Don Quixote Hotel v. Tribunal Superior*, 100 DPR 19, 30 (1971).

De ese modo, las partes en un litigio pueden, en lo posible, conducir su proceder en el pleito sobre unas directrices judiciales confiables y certeras. *Rosso Descartes v. B.G.F.*, 187 DPR 184,192 (2012); *Mgmt. Adm. Servs. Corp. v. E.L.A.*, 152 DPR 599, 607-608 (2000).

Sin embargo, la doctrina no es inflexible y un Tribunal puede alterar sus pronunciamientos dentro de un mismo caso “cuando se convenza de que los mismos son erróneos. *Torres Cruz v. Municipio de San Juan*, 103 DPR 217, 222 (1975). Debe estar claro, sin embargo, que la doctrina de la ley del caso no es una licencia irrestricta para variar según el antojo asuntos que ya fueron adjudicados. Para que un juez se revoque a sí mismo o revoque a otro juez de la misma jerarquía es preciso que el juzgador tenga ante sí una situación extrema. *Núñez Borges v. Pauneto Rivera*, 130 DPR 749, 754-755 (1992); *Torres Cruz v. Municipio de San Juan*, *supra*. Solamente el interés de corregir un **error manifiesto** o el de **impedir una injusticia** justifican la situación excepcional de que un juez pueda revocarse a sí mismo o revocar otro juez de igual jerarquía.

Mucho se ha discutido sobre si la doctrina de la ley del caso es de aplicación a determinaciones interlocutorias.¹⁶⁶ La determinación de la Hon. Magdalena Rabionet que declara admisible la prueba relacionada a la investigación participa de esa naturaleza interlocutoria. En cualquier caso, lo que sí es aplicable a todas las etapas de un caso es el derecho al debido proceso de ley.¹⁶⁷

¹⁶⁶ Y es que, cuando se trata de sentencias, salvo en circunstancias muy específicas, una vez transcurrido el término jurisdiccional para apelar, el dictamen no puede cambiarse independientemente de cuán erróneo o injusto sea.

¹⁶⁷ La Quinta Enmienda de la Constitución de Estados Unidos, en lo pertinente, señala: “...nor [shall any person] be deprived of life, liberty, or property, without due process of law.” Además, la Enmienda Catorce de la Constitución de Estados Unidos dispone: “...nor shall any State deprive any person of life, liberty, or property, without due process of law; nor deny to any person within its jurisdiction the equal protection of the laws.” Por su parte, la Carta de Derechos de la Constitución de Puerto Rico contiene una disposición análoga al ordenar que: “[n]inguna persona será privada de su libertad o propiedad sin [el] debido proceso

La controversia en torno a si se iba a admitir o no la prueba relacionada a la investigación no surgió el día del juicio. La controversia surgió y fue resuelta desde el año 2015, cuando el TPI notificó por escrito su determinación de admitir la prueba. Naturalmente, ambas partes se prepararon para el juicio contando con esa prueba, particularmente Desarrolladora del Norte, que, como evidencia el *Informe de Conferencia con Antelación a Juicio*, la transcripción del juicio y su propia argumentación, dependía en gran parte de esa evidencia para sostener la validez y el carácter no discriminatorio del despido. A esos efectos, el licenciado Miguel Rangel Rosas, ante la sorpresiva directriz del Tribunal, expresó:

Señoría, lo que pasa es que ahora su explicación nos trae una preocupación y creo que es una preocupación que va a afectar... eh... la continuación, entonces, de los procedimientos. **Yo desarrollo mi estrategia de litigio y [mi] desfile de prueba de acuerdo a lo que está resuelto en el Tribunal.** [...] Si Su Señoría nos está alertando de que existe la posibilidad de que, aunque remota, pero existe la posibilidad de que la determinación que ya obra en récord puede ser modificado, pues, entonces, eso necesariamente incide en mi desfile de prueba ¿Qué le estoy diciendo con eso, Juez? Que merece, una resolución definitiva antes de yo poder proseguir.¹⁶⁸ (Énfasis suplido.)

Sin embargo, en pleno juicio, el TPI decidió cambiar las normas establecidas por otra jueza dos años antes y decidió que no iba a admitir la prueba en la que Desarrolladora del Norte basó su defensa durante todos los años que precedieron el juicio. Así, bajo ese nuevo y sorpresivo escenario, quedó la parte querellada expuesta a un juicio para el que se preparó contando con una prueba que ya no iba a poder presentar. Desarmada la parte querellada, la desigual contienda no podía tener un resultado distinto al que tuvo. Esa violación al debido proceso de ley es, de suyo, suficiente para revocar y dejar sin

de ley, ni se negará a persona alguna en Puerto Rico la igual protección de las leyes.”

¹⁶⁸ Véase, págs. 213-214 de la transcripción correspondiente al 25 de agosto de 2017.

efecto la *Sentencia* apelada.¹⁶⁹ El derecho al debido proceso de ley es tan importante que nuestro ordenamiento considera nula una sentencia emitida como producto de un proceso que no haya respetado esa garantía.¹⁷⁰ Asimismo, rehusamos dar entera fe y crédito a una sentencia cuyo proceso no se haya ajustado al debido proceso.¹⁷¹

Ante lo dicho, la importancia de la doctrina de la ley del caso palidece.¹⁷² Aun concluyendo este Tribunal que el TPI podía variar la *Resolución* anterior por considerarla injusta o incorrecta, tenía que hacerlo antes del día del juicio de modo que la parte querellada pudiera, no solamente recurrir de esa determinación sino, en caso de no hacerlo o de no prevalecer, desarrollar una estrategia de defensa que omitiera la evidencia excluida.

El carácter sorpresivo de la situación no solamente da al traste con la Constitución, sino también con el esquema contenido en las Reglas de Procedimiento Civil precisamente concebido para que, antes del día del juicio, todas las partes tengan razonable certeza de en qué condiciones han de litigar un caso y con qué

¹⁶⁹ Sin embargo, discutimos todos los asuntos a fin de que al devolver el caso el proceso sea lo más rápido y económico posible.

¹⁷⁰ García Colón et al. v. Sucn. González, 178 DPR 527, 543 (2010); Figueroa v. Banco de San Juan, 108 DPR 680, 688 (1979); E.L.A. v. Tribunal Superior, 86 DPR 692, 697-698 (1962).

¹⁷¹ “El propósito de la acción de reconocimiento o de *exequátur* es garantizar el debido proceso de ley a las partes afectadas por la ejecutoria extranjera y concederles una oportunidad razonable para presentar sus defensas y ser escuchadas”. Mench v. Mangual, 161 DPR 851, 856 (2004). Véase, además, Toro Avilés v. P.R. Telephone Co., 177 DPR 369, 375 (2009). Sobre el debido proceso de ley como requisito fundamental para el reconocimiento de una sentencia extranjera, véase, Ef. Litograficos v. Nat. Paper & Type Co., 112 DPR 389 (1982).

¹⁷² Aun evaluada la actuación bajo el crisol de la doctrina de la ley del caso, la actuación del TPI no se sostendría. Como ha quedado dicho, un juez solamente puede apartarse de una determinación anterior cuando esta sea manifiestamente injusta o claramente errónea en derecho. En este caso, no se da ninguna de esas dos situaciones. Por el contrario, la injusticia se produjo cuando, en pleno juicio y sin aviso previo, la parte querellada quedó privada de presentar una prueba cuya admisibilidad había sido decretada dos años antes ya fuera correcta o incorrectamente. En términos jurídicos, como explicamos más adelante, la determinación de la jueza Rabionet no revistió nunca el grado de error manifiesto que habría justificado una revocación por un juez de igual jerarquía.

prueba. A ese fin va dirigido el descubrimiento de prueba y hasta la conferencia con antelación a juicio.¹⁷³

Atendemos ahora el asunto relativo a la exclusión del informe en el que, según la parte querellada, se basó para el despido del señor Morales Rodríguez. La determinación del TPI se basó en dos elementos que el ilustre Foro *a quo* estimó fundamentales. Primero, en la premisa de que ni la compañía ni el señor Nicolás Rodríguez tenían licencia de detective privado al momento de realizar la investigación. Aunque esa premisa fáctica no quedó del todo clara durante el juicio, la asumimos en este momento.

Cierto es que la Ley para Regular las Profesiones de Detectives Privados y Guardias de Seguridad en Puerto Rico, Ley Núm. 108 de 29 de junio de 1965, según enmendada, particularmente en su Artículo 3, establece que “será ilegal dedicarse a la ocupación de detective privado u operar una ‘Agencia’ sin la previa obtención de una licencia a tal efecto, expedida por el Superintendente de acuerdo con los términos de este capítulo.” 25 LPRa sec. 285b.

También es verdad que, en el Artículo 30 del mismo cuerpo legal se establece que: “Toda persona que violare cualquiera de las disposiciones de esta Ley; o que se dedicare a la ocupación de detective privado, o que operare una ‘Agencia’, sin estar autorizado para ello mediante licencia expedida conforme a este capítulo; o que falsamente se hiciere pasar por detective privado o empleado de una ‘Agencia’; [...]; y toda persona [...] que empleare los servicios de algún

¹⁷³ La lectura de la transcripción deja al lector con la impresión de que la nueva directriz no se impartió con anticipación porque el Tribunal desconocía, tanto de los escritos en los que se discutió el asunto como de la *Resolución* resolviéndolos:

HONORABLE JUEZ: La pregunta que le hago. Ambos compañeros, o los tres compañeros, busque en el expediente dónde esta controversia ha sido resuelta por la Honorable Juez Rabionet para que yo, entonces, pueda evaluar...eh...las...eh... alegaciones de la parte demandada de forma que yo no cometa un error. Porque si ya la Juez hizo una... eh... determinación en cuanto a eso, veremos a ver la extensión y si la misma...eh... habrá de ser observada. Son dos tomos. Vamos a proveer el segundo también. Porque puede ser que esté en el segundo. Ya apareció.” Véase, pág. 202 de la transcripción correspondiente al 25 de agosto de 2017.

detective privado o ‘Agencia’, a sabiendas de que tal detective o ‘Agencia’ no posee una licencia expedida de acuerdo con este capítulo, [...] se le impondrá una pena por delito menos grave (*misdemeanor*), y convicta que fuere, será sentenciada a pagar una multa no menor de mil dólares (\$1,000) ni mayor de seis (6) meses, o ambas penas, multa y cárcel, a discreción del tribunal.” 25 LPRA sec. 286b.

Lo anterior quiere decir que si se estableciera con claridad—lo cual no ha ocurrido—que alguien en este caso obró como detective sin estar autorizado, cualquier persona, incluyendo el propio querellante, puede acudir a presentar la correspondiente denuncia. Eso es una cosa. Que la persona que alegadamente no tiene licencia no pueda, por esa razón, declarar sobre los hechos, es otra muy distinta. Sencillamente, no hace falta ser detective para declarar sobre lo que se ha observado. Si resultara ser cierto que el señor Morales Rodríguez aceptó dinero en efectivo a cambio de no facturar bebidas, sirvió tragos que luego no cobró en perjuicio de su patrono o sobrefacturó lo servido, cualquiera que lo haya visto puede declarar al respecto sin que sea necesaria una licencia de detective privado. La denuncia pudo efectuarse por un compañero de trabajo, por un huésped o hasta por un transeúnte que haya observado la alegada conducta. Los hechos, y si son ciertos o no, no dependen de las cualificaciones profesionales de quien los observó. Además, cabe preguntarse si en Puerto Rico, para probar el carácter justificado de un despido, todo patrono viene obligado a contratar una agencia de detectives licenciada cada vez que tenga duda sobre el comportamiento de un empleado. Como bien argumentó la representación legal de la parte querellada, la regla de exclusión conocida como la doctrina del fruto del árbol ponzoñoso pertenece a la esfera criminal. Sin embargo, nada de lo dicho debe interpretarse

como que el TPI está impedido de dar al testimonio y a la evidencia documental el valor probatorio que estime apropiado.

El segundo fundamento empleado por el TPI para excluir el informe relacionado al comportamiento imputado al querellante fue la Regla 801 de Evidencia, 32 LPRA Ap. VI, R. 801, que establece, como norma general, la exclusión de prueba de referencia. Y es que debido a la no disponibilidad del señor Nicolás Rodríguez se argumentó que el contenido del informe constituía prueba de referencia en la medida en que fue él quien observó y reportó la actividad que supuestamente motivó el despido, mas no estaba disponible para ser conainterrogado.

Contra ese planteamiento, la representación legal de la parte querellada argumentó que aplicaba la excepción del récord de negocio. La *Sentencia* apelada no contiene un análisis de esta excepción, a pesar de que dicha excepción fue el argumento principal del licenciado Rangel Rosas, representante legal de la parte querellada.

Sabido es que la prueba de referencia es una declaración que hace una persona sobre algo que otra persona dijo o escribió, o una conducta no verbalizada de esa segunda persona, como bien podría ser un gesto, si su intención al hacerlo fue que se tomara como una manifestación. 32 LPRA, Ap. VI, R. 801. Indica el profesor Chiesa Aponte que la parte contra la cual se ofrece la declaración que constituye prueba de referencia sufre un menoscabo cuando se admite dicha prueba porque: (1) la declaración no se hizo frente al perjudicado; (2) el perjudicado no tuvo oportunidad de conainterrogar al declarante cuando hizo la declaración; y (3) el perjudicado no tiene oportunidad de conainterrogar al declarante en corte, al momento de presentarse como prueba la declaración. E. L. Chiesa Aponte, Derecho Procesal Penal de Puerto Rico y Estados Unidos, 1era edición, 1991, Editorial Forum, Colombia, pág. 594.

No obstante, la regla general de exclusión de prueba de referencia no es absoluta: “[E]xisten varias excepciones a la regla general de exclusión de prueba de referencia. Como cuestión de umbral, es importante señalar que, “[e]l fundamento de la regla de exclusión está ligado al fin principal del derecho probatorio: la búsqueda de la verdad”. E.L. Chiesa Aponte, Reglas de Evidencia de Puerto Rico 2009: Análisis, San Juan, Pubs. JTS, 2009, 250. Es decir, la exclusión intenta disipar los peligros que constituye admitir en evidencia una declaración que carece de garantías circunstanciales de confiabilidad.” Pueblo v. Pérez Santos, 195 DPR 262, 275 (2016).

Una de esas excepciones es, precisamente, la contenida en el inciso (f) de la Regla 805 de Evidencia conocida como “Récords del Negocio”:

Aun cuando la persona declarante esté disponible como testigo, una declaración no estará sujeta a la regla general de exclusión de prueba de referencia en las siguientes circunstancias:

[...]

(F) Récords de actividades que se realizan con regularidad: Un escrito, informe, récord, memorando o compilación de datos -en cualquier forma relativo a actos, sucesos, condiciones, opiniones o diagnósticos que se hayan preparado en o cerca del momento en que éstos surgieron, por una persona que tiene conocimiento de dichos asuntos, o mediante información transmitida por ésta, si dichos récords se efectuaron en el curso de una actividad de negocios realizada con regularidad, y si la preparación de dicho escrito, informe, récord, memorando o compilación de datos se hizo en el curso regular de dicha actividad de negocio, según lo demuestre el testimonio de su custodio o de alguna otra persona testigo cualificada, o según se demuestre mediante una certificación que cumpla con las disposiciones de la Regla 902(K) o con algún estatuto que permita dicha certificación, a menos que la fuente de información, el método o las circunstancias de su preparación inspiren falta de confiabilidad. El término negocio, según se utiliza en este inciso, incluye, además de negocio propiamente, una actividad gubernamental y todo tipo de institución, asociación, profesión, ocupación y vocación, con o sin fines de lucro. 32 LPRA Ap. VI, Rg. 805(f).

Del texto de la Regla se desprende que los criterios esenciales a evaluar son: (i) que se haya preparado la prueba en o cerca del

momento en que ocurrieron los sucesos o las actividades mencionadas por una persona que tiene conocimiento de dichos asuntos, o mediante información transmitida por esta; (ii) que se haya llevado a cabo en el curso de la actividad realizada con regularidad; y (iii) que se haya preparado como una práctica regular de dicha actividad. E. L. Chiesa Aponte, Reglas de Evidencia Comentadas, Primera Edición, San Juan, Puerto Rico, págs. 43–44 y 302–303.

Para evaluar la confiabilidad del récord se evalúan los siguientes factores: “(1) si la información recopilada es importante para el negocio en cuestión fuera del contexto litigioso en el que se ofrece; (2) si el récord contiene información fáctica relativamente simple y no evaluaciones o conclusiones; (3) si la persona que transmite la información y la persona que practica el asiento (que pueden ser personas distintas) son independientes de las partes en el pleito; (4) si la información está corroborada por evidencia independiente; (5) si el registro se prepara por una persona con experiencia y, si se verificó la exactitud del mismo. (Citas omitidas.)” H.R. Stationery, Inc. v. E.L.A., 119 DPR 129, 142 (1987).

Examinamos el informe a la luz de los criterios citados, teniendo en cuenta que:

[l]a regla no exige más que un testigo, aunque lo ideal sería que declarara toda persona que contribuyera a establecer los requisitos que exige la regla para la admisión del récord. Pero tampoco se trata de traer a todo participante, pues entonces no habría, tal vez, prueba de referencia que atender. El testimonio del custodio del récord es suficiente pero no necesario.

Lo importante es que testifique alguien que conozca cómo se preparan los récords en el negocio correspondiente, aunque él no haya preparado ni supervisado el récord en controversia. No es necesario que testifique la persona que originó la información. Pero a pesar de la liberalidad con que se interpreta este requisito, su incumplimiento acarrea la exclusión de la evidencia. [...] (Citas omitidas.) Muñiz Noriega v. Muñoz Bonet, 177 DPR 967, 986 (2010).

Además, tomamos en cuenta que: “[p]or otro lado, la información puede estar en cualquier formato siempre que la regularidad dicte el mantenimiento de estos escritos, memorandos o compilaciones. El riesgo de la memoria (inherente a la prueba de referencia) se reduce cuando el escrito es preparado con proximidad al acto, suceso o condición, ya que se requiere sea contemporáneo con el acto.” (Énfasis suplido.) V. Neptune, Derecho Probatorio, 80 Rev. Jur. UPR 725, 729 (2011).

Examinado el testimonio del señor Andrés Medina, concluimos que el informe debió ser admitido. La investigación se realizó durante los días 26 al 29 de septiembre de 2013. El señor Medina declaró que confeccionó el informe de acuerdo a la información que, simultáneo a la observación, le transmitía el señor Nicolás Rodríguez mientras ambos se encontraban en los predios del hotel. El documento se llevó a cabo en el curso de una actividad realizada con regularidad. El señor Medina declaró, en el testimonio que hemos transcrito *in extenso*, cómo es que regular y reiteradamente se hace ese tipo de investigación a través de un “Mystery Shopper”.

De las expresiones formuladas por el juzgador se desprende que el TPI tuvo preocupación por la confiabilidad de la prueba. Discrepamos. Aplicados los criterios, concluimos que la prueba ofrecida contaba, además, con la confiabilidad requerida. Ciertamente, información como la contenida en el informe rechazado es “importante para el negocio en cuestión fuera del contexto litigioso en el que se ofrece”. A pesar de las cortapisas impuestas por el TPI, se vertió testimonio en la Sala sobre cómo el departamento de *food and beverage* estaba teniendo pérdidas. Eso es importante tanto fuera como en el contexto litigioso. Dentro o fuera del litigio, información tendente a demostrar que un grupo de cantineros regalaba tragos con el fin de allegarse propinas en

efectivo es importante para un hotel. La información fáctica contenida en el informe no puede ser más simple. El observador detalla que pidió cierto número de tragos, que entregó propinas en efectivo y que no le facturaron los tragos que injirió. El tercer criterio también se cumplió. No se probó que el señor Nicolás Rodríguez, ni el señor Andrés Medina fueran empleados de Desarrolladora del Norte. La información también puede ser corroborada con los recibos y la experiencia del señor Medina, como detective y ex oficial de la Policía de Puerto Rico. Resolvemos que erró el hermano Foro al excluir el informe. Una vez más, reiteramos que nada de lo dicho debe interpretarse como una limitación a la facultad insoslayable del TPI de adjudicar al mismo el valor probatorio que estime procedente. Evidencia admitida no es, necesariamente, evidencia creída.

Sin embargo, lo anterior no dispone de este caso. Y es que para revocar un dictamen por un error en la exclusión de evidencia no basta con que dicha exclusión sea incorrecta. La Regla 105 (A)(2) de Evidencia, 32 LPRA Ap. VI, R. 105(A)(2), requiere, además, que la evidencia excluida sea “un factor decisivo o sustancial en la sentencia emitida”. Hacemos ese análisis ahora, a la luz de los requerimientos de prueba que establecen los dos estatutos en controversia, la Ley Núm. 80 y la Ley Núm. 100.

Procede una indemnización bajo la Ley Núm. 100 cuando un patrono “despid[e], suspend[e] o discrimin[a] contra un empleado suyo en relación a su sueldo, salario, jornal o compensación, términos, categorías, condiciones o privilegios de su trabajo [...] **por razón** de edad”. (Énfasis nuestro.) Art. 1 de la Ley Núm. 100, 29 LPRA sec. 146.

La Ley Núm. 80, por su parte, permite a un patrono despedir un empleado, sin quedar sujeto al pago de una mesada, cuando el Tribunal quede convencido de que medió justa causa en el despido.

Habrá justa causa cuando el comportamiento del empleado despedido “afect[e] el buen y normal funcionamiento de un establecimiento.” Art. 2 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185b.

El texto de los dos párrafos que anteceden hace patentemente evidente el carácter decisivo del informe y del testimonio excluido.

El informe, en lo que respecta al señor Morales, reza:

Avenue Bar:

21:30 — Llego a la barra y me atiende el empleado **Juan Morales Rodríguez**. Comienzo mi investigación y le solicito varios tragos y el empleado realiza su labor de manera normal al momento. Le entrego un total de \$30 para propina (dividido en billetes de \$10 en ocasiones diferentes) y continúo consumiendo. Luego el Sr. **Juan Morales** se acerca con un trago y me indica que el mismo va por la casa. Al cerrar el *ticket* me percató que solo me facturó **6 tragos**; el consumo real fue de **8 tragos**.

23:15 Continúo consumiendo con otro empleado de nombre **Eliezer**. Al servirme los dos primeros tragos le entrego propina y noté que no realizó factura. Continúo consumiendo y después de **5 tragos** le vuelvo a dar propina; para un total de **\$50** durante la noche. Al finalizar la investigación de la barra le solicité mi factura al empleado **Eliezer** y su respuesta fue: “*No es nada...*” **Total de Propinas CASH: Maletero \$5, Juan \$30 y Eliezer \$50.** (Énfasis en el original)

Si el patrono hubiera logrado convencer al Tribunal de que tenía, al momento de despedir al señor Morales Rodríguez, la creencia razonable y *bona fide* de que este observaba un comportamiento dirigido a allegarse propinas a costa de la propiedad del hotel y que esa fue la razón para despedirlo,¹⁷⁴ no hubiera procedido a encontrar al patrono incurso en una violación a la Ley Núm. 100. Desde la *Contestación a la Querella* Desarrolladora del Norte ha estado planteando que despidió al señor Morales Rodríguez porque recibió información que apuntaba a la existencia de ese esquema. La evidencia excluida pudo haber propiciado un resultado distinto en torno a la Ley Núm. 100, supra.

¹⁷⁴ Adviértase además que el informe también podía ser admitido, no para probar la verdad de lo aseverado, sino para probar el estado mental del patrono. La prueba de referencia se excluye cuando “se produzca para probar que lo manifestado es cierto.” *Pueblo v. Rivera Burgos*, 106 DPR 528, 531 (1977).

Lo mismo puede decirse de la Ley Núm. 80. Si el patrono hubiera logrado probar que el contenido del informe era cierto, la conclusión de que el despido del señor Morales Rodríguez estaba justificado para proteger el “buen y normal funcionamiento” del hotel habría sido forzosa. Ello habría generado, claro está, un resultado distinto.

III.

Por lo tanto, se revoca la *Sentencia* apelada. Debido a que la *Sentencia* que revocamos contiene la opinión y criterio del Hon. Jaime Benero García, sobre cuestiones medulares, procede la reasignación del caso. Ello así, se remite el mismo a la atención de la Honorable Camille Rivera Pérez, Jueza Administradora de la Región Judicial de Fajardo para que lo reasigne y se lleve a cabo un juicio *de novo* consistente con este dictamen. Debido a las complejidades del orden de la prueba en estos casos y por causa de la violación al derecho constitucional al debido proceso de ley de la parte querellada no es posible devolver el caso al TPI para que inserte artificialmente la prueba indebidamente excluida y disponga del caso. Y es que, una vez dislocada toda la estrategia de la parte querellada con la sorpresiva exclusión de su prueba principal, no es posible conservar ninguna parte del juicio. La violación al debido proceso de ley conlleva la nulidad de todo el procedimiento; ese es el derecho. Además, siendo imposible devolver el caso al Honorable Jaime Benero García, y haciéndose indispensable la participación de un nuevo juez, tampoco es posible imponerle a este último las determinaciones del primero si no satisfacen su conciencia judicial.

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