

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL IV

ANN MARIE MCCURDY

Apelante

v.

BALLESTER
HERMANOS, INC.;
COMPAÑÍA DE
SEGUROS ABA, INC.

Apelados

KLAN201900677

APELACIÓN
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala de
San Juan

Civil núm.:
KPE2015-2089 (508)

Sobre: Despido
Injustificado, Ley
núm. 2 de 17 de
octubre de 1961,
Procedimiento
Sumario

Panel integrado por su presidenta la Juez Coll Martí, el Juez Flores García y el Juez Rivera Torres.

Rivera Torres, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de octubre de 2019.

Comparece ante este foro apelativo la Sra. Ann Marie McCurdy China (en adelante la señora McCurdy China o la apelante) mediante el recurso de apelación de epígrafe solicitándonos que revoquemos la Sentencia emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan (en adelante TPI o foro primario), el 4 de junio de 2019, notificada el 10 del mismo mes y año. Mediante el referido dictamen el TPI desestimó la Querrela sobre despido injustificado presentada por la apelante en contra de Ballester Hermanos, Inc. (en adelante BHI o el apelado).

Por los fundamentos que exponemos más adelante, se confirma la Sentencia apelada.

I.

El inicio del presente caso se remonta al 10 de junio de 2015 con una querrela sobre despido injustificado instada por la apelante, al amparo de la Ley núm. 80 de 30 de mayo de 1976, conocida como

la “Ley de Indemnización por Despido Injustificado”, según enmendada, 29 LPRA sec. 185a, *et seq.*, contra BHI. El reclamo fue promovido bajo el procedimiento sumario laboral establecido en la Ley núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, conocida como la “Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales”, 32 LPRA sec. 3118 *et seq.*

En síntesis, la señora McCurdy China expresó que fue la única empleada despedida por falta de confianza luego de efectuada una transferencia fraudulenta en BHI por \$253,000. Argumentó que BHI no tuvo pérdidas económicas y no realizó investigación antes de despedirla. Por lo que entiende fue despedida sin justa causa y solicitó que se le concediera una mesada de \$78,020 por los cinco (5) años que trabajó más \$19,505 por honorarios de abogado.

BHI presentó su *Contestación a querrela* donde argumentó que las acciones de la apelante eran de tal gravedad que justificaban su despido y que su desempeño como *Comptroller* y *Chief Financial Officer* (CFO) fue altamente cuestionado.¹ BHI estableció que la apelante ordenó y autorizó un pago fraudulento sin cumplir con el protocolo de la empresa y sin tomar en consideración las alertas que le habían manifestado sus subalternos. Además, afirmó que esta no prestó fiel cumplimiento a sus obligaciones y responsabilidades como *Comptroller* y CFO y ejerció su trabajo de manera descuidada y negligente. BHI sostuvo que el despido de la apelante, basado en una primera falta, era justificado porque sus actuaciones afectaron el buen y normal funcionamiento de la empresa. En este sentido, expresó que no podía esperar una segunda ocasión para separarla de su empleo.

BHI refutó el argumento relativo a que no tuvo pérdidas

¹ De igual modo, el apelado alegó que se presentó una querrela ante el Negociado Federal de Investigaciones (FBI por sus siglas en inglés) por la transferencia fraudulenta.

porque al momento de contestar la querrela no había recuperado el dinero de la transferencia fraudulenta y, más aun, incurrió en gastos de representación legal -los cuales ascendían en aquel momento a \$58,000- para poder recuperar los fondos. El apelado indicó, además, que el despido no fue arbitrario ni caprichoso y que los subalternos de la apelante fueron amonestados por los hechos ocurridos.

Tras varios trámites procesales, el 8 de mayo de 2017 la señora McCurdy China presentó una *Moción solicitando se dicte sentencia por la vía sumaria* alegando que BHI no podía argumentar una razón justificada para su despido y que el mismo fue caprichoso al ser despedida sin una investigación previa y sin que se hubiera apartado del protocolo. Adujo que fue la única persona despedida cuando fueron otros empleados quienes violaron los procedimientos. Mencionó que no existía controversia respecto a que ella no fue quien autorizó el pago de la transferencia fraudulenta, sino el Sr. Edwin Lebrón (el señor Lebrón). Por lo que este fue quien infringió el protocolo de pagos de BHI. Destacó que, si las personas encargadas hubieran cumplido con el protocolo la transferencia fraudulenta, no hubiese ocurrido y que en ningún momento solicitó que este se incumpliera.

Por otra parte, la apelante afirmó que la mera falta de confianza no era causa justificada para despedir a un empleado. Estableció que se debe probar que el empleado falló a sus deberes para fundamentar la falta de confianza que da lugar a un despido. Por lo que solicitó que se dictara sentencia sumaria a su favor.

BHI presentó su *Oposición a moción solicitando se dicte sentencia por la vía sumaria* reiterando que el despido de la apelante fue justificado. Argumentó que tomó medidas correctivas y/o disciplinarias contra los empleados que tuvieron participación en la transacción fraudulenta. Expresó que esta determinación la tomó el

Sr. Alejandro Ballester González -presidente de BHI y supervisor directo de la apelante- luego de reunirse y discutir con ella su versión de los hechos y la documentación provista sobre el pago fraudulento. BHI sostuvo que la señora McCurdy China inició la cadena de eventos resultante de la transferencia fraudulenta. Reiteró que ante tales circunstancias no se requería una investigación exhaustiva para determinar el despido con justa causa.

Además, BHI presentó una *Moción solicitando sentencia sumaria* estableciendo que la apelante actuó de manera negligente y descuidada al enviar las instrucciones de la transferencia a sus subalternos sin haberlas revisado. Indicó que este suceso atentó y causó que se afectaran las buenas operaciones de la empresa.

BHI resaltó que la señora McCurdy China era responsable de lo ocurrido debido a que era la jefa del Departamento de Contabilidad y supervisaba a los empleados involucrados. Concluyó que la apelante cometió un descuido craso en su desempeño que le costó \$96,474.78, por lo que solicitó que se desestimara la demanda.

La señora McCurdy China presentó una *Réplica a oposición a moción de sentencia sumaria* discutiendo las alegaciones de BHI sobre los cuales dicha parte entendía que no existía controversia. Luego, presentó una *Oposición a moción de sentencia sumaria* reiterando que fue la única persona despedida por los hechos ocurridos con relación a la transferencia fraudulenta. Sostuvo que BHI aplicó irrazonablemente una medida disciplinaria. Ante esto, la apelante alegó que BHI no estableció que el despido fue justificado ni derrotó la presunción de despido injustificado a su favor. Por tanto, solicitó nuevamente que se dictara sentencia sumaria a su favor.

El TPI ordenó a las partes presentar una moción conjunta a

los fines de que estipularan los hechos materiales que no estuvieran en controversia. El 11 de abril de 2018 se celebró una vista argumentativa en donde la apelante reiteró que BHI no pudo justificar la razón de su despido y que ella no tenía la responsabilidad de revisar las instrucciones de pago. Argumentó que el protocolo de pago establece que el señor Lebrón y el Sr. Ramón Robles (señor Robles) eran los responsables de tramitar el pago. Asimismo, insistió que fue despedida sin que se realizara una investigación.

Por su parte, BHI argumentó que la apelante fue contratada para identificar irregularidades sobre fraude como la que surgió. Concluyó que hubo causa justificada para el despido debido al descuido y negligencia desplegada por la apelante como *Comptroller* y CFO en el manejo del correo electrónico. Asimismo, esta ordenó que se realizara un pago fraudulento el cual provocó una pérdida de dinero sustancial para la empresa.

El 3 de agosto de 2018 el TPI emitió una Resolución, notificada el 13 de agosto siguiente, denegando ambas mociones dispositivas. Como parte de dicha Resolución, formuló 128 determinaciones de hechos que no se encontraban en controversia.

A continuación, incluimos los hechos relacionados con los errores presentados por la apelante.

1. La Sr[a]. McCurdy comenzó a trabajar para BHI el 15 de febrero de 2010, como *Comptroller* y *Chief Financial Officer*, mediante un contrato de tiempo indeterminado, y que estaba encargada del Departamento de Contabilidad. La Sra. McCurdy se reportaba al presidente de BHI, el Sr. Ballester.
2. La Sra. McCurdy como encargada del Departamento de Contabilidad también estaba encargada del personal de este departamento.
3. Entre las funciones de la Sra. McCurdy estaban el crear los procedimientos para evitar fraudes.
5. La Sra. McCurdy implementó que todo pago por transferencia electrónica tenía que venir acompañado con la orden de compra en los casos en que se pedía mercancía y que no se podía hacer un pago a un vendedor que no estuviese reconocido en el sistema.
6. El Departamento de Contabilidad está compuesto de 2 personas para hacer los pagos de inventario y otra

para los pagos que no eran de inventario.

9. Las funciones del Sr. Robles, como gerente de contabilidad, eran la aprobación de los pagos de cheques y la supervisión, junto con el Sr. Lebrón de los empleados del Departamento.

10. El Sr. Lebrón era el supervisor del Departamento de Contabilidad, [e]ste se reportaba al Sr. Robles y la Sra. McCurdy.

15. El Sr. Lebrón fue quien hizo el *release* del pago de la transferencia electrónica del 27 de febrero de 2015. Además, [e]ste lo ponchó y lo firmó.

17. La Sra. McCurdy no le dijo al Sr. Lebrón ni al Sr. Robles que no siguieran el procedimiento establecido para hacer un pago.

18. Si el Sr. Lebrón o el Sr. Robles hubiesen seguido el procedimiento establecido hubiesen llevado la orden de pago para la firma de uno de los directores de BHI.

20. No se despidió al Sr. Robles ni el Sr. Lebrón de BHI porque se entendió que ellos estaban siguiendo instrucciones de la Sra. McCurdy y que ellos no habían incumplido.

21. La Sra. McCurdy no revisaba las instrucciones de pago, esto les correspondía a las personas que hicieran los pagos.

22. La Sra. McCurdy le daba más prioridad y seguimiento a las solicitudes de pago del Sr. Ballester.

25. Las transferencias electrónicas tienen que tener la firma de uno de los directores de BHI.

26. El protocolo de BHI no autoriza que un miembro del Departamento de Contabilidad emita un pago por instrucciones de su supervisor, sin cumplir con los requisitos establecidos en este.

27. La única excepción para realizar pagos sin cumplir con el protocolo es cuando se hacen transferencias, a solicitud de los directores de BHI, de sus cuentas de BHI a sus cuentas bancarias personales.

28. La excepción al protocolo no aplica a los pagos de inventario.

29. El protocolo establece que los pagos de inventario mediante cheque requieren dos firmas de los directores de la BHI, mientras que los pagos de inventario por transferencia electrónica solo requieren una firma. Sin las firmas autorizadas no se puede emitir un pago en BHI.

31. En el caso de los pagos de no inventario el cheque que se expedía tenía que tener una factura, la cual tiene que estar aprobada por quien solicitó el servicio.

34. Los suplidores nuevos para BHI, con la autorización del Sr. Robles y otra persona del Departamento de Contabilidad, se debían entrar en el sistema con toda la información detallada.

37. La Sra. McCurdy no tenía autorización para dejar sin efecto los pagos de transferencias electrónicas.

40. En el 2015, se requería una sola firma para realizar una transferencia electrónica.

41. El Sr. Ruiz, el Sr. Lebrón y la Sra. McCurdy tenían conocimiento del protocolo de pago.

43. La Sra. McCurdy no estaba en su oficina cuando recibió el correo electrónico de la transferencia internacional fraudulenta. Esta recibió dicho correo en su celular, donde no se reflejaba la dirección de la cual

se lo enviaron.

44. La Sra. McCurdy no verificó que la dirección de correo electrónico de la que le escribieron era la del Sr. Ballester.

45. El Sr. Ballester no envió el correo electrónico relacionado a la transferencia electrónica internacional.

46. El Sr. Ballester escribía sus correos electrónicos en castellano, los firmaba con sus iniciales y típicamente decía “gracias” al dar instrucciones.

47. Las comunicaciones entre el Sr. Ballester y la Sra. McCurdy eran cortas.

50. El correo electrónico que recibió la Sra. McCurdy preguntaba que si estaban a tiempo para hacer una transferencia internacional. Luego de que la Sra. McCurdy preguntara y que le dijeran que tenían hasta las 4:00 pm, contestó el correo electrónico del que le escribieron, identificado como “Alejandro”.

51. La Sra. McCurdy no recibió contestación por lo que le escribió un mensaje de texto al Sr. Ballester solicitando las instrucciones de la transferencia. El Sr. Ballester le contestó que estaban en el acuerdo.

52. La Sra. McCurdy recibió otro correo electrónico de “Alejandro”, pero de la dirección `alejandro@ballesterhermanos.co.`, en el cual se anejaron unas instrucciones, se codificó el pago como un gasto administrativo, se informó que luego se entregará el papeleo y se solicitó que se envíe una confirmación de la transferencia. En las instrucciones de pago surgía que la transferencia era a *Prime Cosmetics Limited*, una compañía situada en Hong Kong. Al recibir este correo electrónico, la Sra. McCurdy le escribió un segundo mensaje de texto al Sr. Ballester en el que le informó que tenía las instrucciones y el Sr. Ballester le respondió “OK”.

53. Durante las comunicaciones del 27 de febrero de 2015, entre el Sr. Ballester y la Sra. McCurdy, surgió una confusión sobre la transferencia de la cual se hablaba. El Sr. Ballester entendía que se estaba hablando del documento que dejó por la mañana en la oficina de la Sra. McCurdy y [e]sta le estaba hablando sobre la transferencia que recibió por el correo electrónico fraudulento.

55. La Sra. McCurdy envió el correo electrónico al Sr. Robles para que procesara el pago, lo cual conllevaba obtener una orden de compra, asegurarse que el proveedor tuviera un expediente electrónico y buscar las 2 firmas autorizando la transferencia de pago. No obstante, la Sra. McCurdy no le dijo qué hacer al Sr. Robles.

56. El Sr. Robles y el Sr. Ruiz fueron los primeros en recibir el correo electrónico, que envió la Sra. McCurdy, con la transferencia fraudulenta.

57. La dirección que aparecía en el *wire transfer* era de un vendedor que no aparecía en la lista de vendedores de BHI.

58. Tanto el Sr. Robles como el Sr. Ruiz, luego de acceder a la página del vendedor, se sorprendieron de la naturaleza de los productos del vendedor, cosméticos, debido a que ese tipo de producto no guardaba relación con BHI.

59. Mientras el Sr. Ruiz hacía al master de la transferencia, el Sr. Robles se comunicó con la Sra. McCurdy para preguntarle si iban a vender productos de esa naturaleza, ya que eran cosméticos y perfumes,

a lo que esta le respondió “No sé nada, no digas nada, no comentes nada hasta... que voy de camino.”

60.El Sr. Robles dejó el asunto pendiente a que la Sra. McCurdy llegara a la oficina y se fue a almorzar, [e]ste nunca recibió una llamada de la Sra. McCurdy autorizando el pago ni diciendo que no se siguiera el protocolo.

61.Cuando el Sr. Robles regresó a BHI de almorzar, ya se había realizado la transferencia.

63.El Sr. Robles no envió a que se aprobara el pago de la transferencia fraudulenta.

64.El Sr. Robles no le informó al Sr. Lebrón sobre lo que había encontrado de la transferencia solicitada porque este entendió que cuando llegara la Sra. McCurdy se iba a resolver el asunto. El Sr. Robles tampoco le informó sobre el asunto al Sr. Acosta.

65.El Sr. Lebrón, al llegar a BHI, recibió una llamada de la Sra. McCurdy en la que se le solicitó que buscara una transferencia que estaban trabajando el Sr. Robles y el Sr. Ruiz para que se procediera a realizar el pago inmediatamente y que se le notificara al Sr. Ballester.

69.El Sr. Lebrón entendió que la transferencia que se le solicitó era un pago personal a favor del Sr. Ballester y no una de inventario, por lo que dicha transferencia no llevaba la firma de los directores de BHI. El Sr. Lebrón concluyó esto debido a que la solicitud se realizó por el correo electrónico del Sr. Ballester y no contenía un *purchase order*. El correo electrónico solo hacía referencia a gastos administrativos.

76.El Sr. Lebrón le correspondía buscar las firmas para autorizar la transferencia.

77.El Sr. Lebrón autorizó el pago de la transferencia antes que la Sra. McCurdy regresara a BHI.

79.El Sr. Lebrón luego de hacer el pago de la transferencia le envió un correo electrónico al Sr. Ballester y a la Sra. McCurdy. El Sr. Ballester le contestó inmediatamente al Sr. Lebrón por correo electrónico: “Ann Marie [Sra. McCurdy] ¿Qué es esto?”.

80.El Sr. Lebrón reenvió el correo electrónico a la Sra. McCurdy, debido a que el Sr. Ballester solo se lo envió al Sr. Lebrón.

81.La Sra. McCurdy no revisó el paquete de papeles de pago ni confirmó que tuvieran las 2 firmas de los directores para emitir el pago. Esto, ya que según la Sra. McCurdy, el procedimiento se había hecho muchas veces y que el Sr. Lebrón tenía que seguir para hacer el pago.

82.La Sra. McCurdy se enteró el 2 de marzo de 2015 que el documento para emitir el pago no se había firmado por los directores.

83.La Sra. McCurdy, ante la pregunta del Sr. Ballester de qué era el correo electrónico que recibió, contestó que era lo que él le había solicitado.

84.En este momento, el 27 de febrero de 2015, es que la Sra. McCurdy se da cuenta que no fue el Sr. Ballester quien solicitó el pago.

86.El Sr. Lebrón llamó a Citibank e informó que se tenía que detener la transacción para hacer un *recall of funds*. No obstante, cuando el banco intentó hacer el *recall of funds* no pudo debido a que era un *wire transfer*. Ante esto, el Sr. Lebrón envió todos los

documentos de la transferencia al banco.

90. La Sra. McCurdy antes de irse del trabajo le notificó al Sr. Ballester sobre lo que estaba pasando, en cuanto a la transferencia fraudulenta.

95. La Sra. McCurdy le comentó al Sr. Acosta que había pensado en lo ocurrido durante el fin de semana y que estaba casi segura de que esta situación le iba a costar el empleo.

98. El Sr. Ballester, luego de los hechos, llamó al Sr. Alfonso Carlos Ballester y al Sr. Francisco Ballester, directores de la junta de BHI, para comentarles lo sucedido. Este no recuerda si llamó a Christopher Bissell y a Zoé Ballester, ni tampoco celebró una reunión para consultar sobre lo ocurrido.

99. El mismo 27 de febrero de 2015, los directores, ante los hechos que les comunicó el Sr. Ballester, le comentaron que se debía despedir a la Sra. McCurdy.

101. El Sr. Acosta recomendó que se despidiera a la Sra. McCurdy por no haber actuado con el detalle necesario que se esperaría para su puesto, como jefa, ante una transacción de esta índole.

105. La Sra. McCurdy preparó y le entregó al Sr. Acosta un documento que incluía la cronología de los eventos ocurridos el 27 de febrero de 2015. En la cronología entregada por la Sra. McCurdy, [e]sta omitió el hecho de que había llamado al Sr. Lebrón.

107. El lunes, 2 de marzo de 2015, la Sra. McCurdy le solicitó al Sr. Lebrón y al Sr. Robles que abogaran por ella porque era una buena empleada.

108. La Sra. McCurdy le comentó al Sr. Lebrón que la iban a despedir por lo que había ocurrido.

110. Ese mismo día, el 2 de marzo de 2015, el Sr. Ballester le informó a la Sra. McCurdy que estaba despedida, aunque la investigación de los hechos no había terminado, debido a que esta ordenó el pago de algo que ella no había visto.

111. Las razones para despedir a la Sra. McCurdy, según el Sr. Ballester, era por no seguir el procedimiento establecido en el protocolo y por no usar su buen juicio.

114. De la investigación realizada surgió que el Sr. Robles y el Sr. Lebrón habían violado el protocolo.

123. Luego de los hechos el Sr. Lebrón recibió una amonestación escrita.

125. BHI tuvo que contratar a un bufete de abogados en Hong Kong para entablar un pleito (interdicto) contra HSBC, banco al cual se hizo la transferencia.

127. BHI recuperó una parte del dinero de la transferencia fraudulenta, ya que de la cantidad total se dedujeron los honorarios de abogados.

Además, el foro primario formuló las siguientes determinaciones de hechos en las cuales existía controversia:

1. Si la Sra. McCurdy tenía la responsabilidad de supervisar al personal que tramitaría los pagos, aunque entre sus funciones y responsabilidades no se encontraba tramitar ni buscar las firmas para los pagos de BHI.
2. Si la Sra. McCurdy incumplió los procedimientos

de BHI.

3. Si la Sra. McCurdy tenía alguna responsabilidad en el procedimiento de pagos por transferencia electrónicas, si intervenía en el proceso de transferencia electrónica y si tenía autoridad para hacer un pago de transferencia electrónica.

4. Si BHI debía realizar una investigación previa al despido de uno de los empleados de la compañía.

Celebrado el juicio en su fondo, el tribunal aquilató la prueba presentada y consignó las siguientes determinaciones de hechos:

129. La Sra. McCurdy, como *Comptroller* y CFO de BHI era la persona encargada de guardar y asegurar que los recursos de BHI estuvieran correctamente protegidos y manejados.

130. La Sra. McCurdy ocupaba uno de los puestos más importantes y de alta jerarquía en BHI, lo que a su vez venía acompañado de un alto grado de responsabilidad y buen juicio en el cumplimiento de sus funciones.

131. Ella era responsable de todo el equipo financiero de la empresa y en sus obligaciones estaba el asegurarse que esas personas conocieran sus funciones, así como que estuvieran debidamente adiestrados.

132. La Sra. McCurdy tenía la responsabilidad de supervisar al personal que tramitaría los pagos.

133. La querellante no revisó la documentación anejada al correo electrónico que desató la transacción.

134. Ella ejerció presión al Sr. Lebrón para que hiciera el pago inmediatamente. [É]l testificó que se sintió “presionado” para hacer el pago inmediatamente.

135. La Sra. McCurdy incumplió con los protocolos de BHI.

136. El Protocolo de Auditoría – Bdo con fecha del 31 de marzo de 2013 establece que la responsabilidad en el procedimiento de pago por transferencia electrónica recae en los subalternos de la Sra. McCurdy. No obstante, el Sr. Ballester testificó que era ella la supervisora de estos y como tal era la responsable de que dichos protocolos se cumplieran.

137. La querellante tenía la autoridad e intervino directamente en el proceso de pagos por transferencias electrónicas.

138. Fue ella quien inició el proceso de la transferencia fraudulenta al impartirle instrucciones al Sr. Robles de emitir el pago.

139. La querellante tenía autoridad para hacer un pago por transferencia. Previo a este incidente, ella permitió que se realizaran transferencias electrónicas personales sin las autorizaciones necesarias.

140. De la prueba desfilada se desprende que ella tuvo responsabilidad en el procedimiento de

pagos por transferencias electrónicas, intervino en dichos procesos y ejerció autoridad sobre sus subalternos para hacer un pago de transferencia electrónica cuando eran pagos personales de los dueños.

141. A pesar de que no se le notificó por escrito el despido a la Sra. McCurdy, se discutió con ella en privado. Se sostuvo una reunión el 2 de marzo de 2015 entre la querellante y los señores Ballester y Acosta en la que se conversó sobre una cronología de eventos preparados por ella, así como los mensajes de texto y los correos electrónicos.

142. Durante dicha reunión la querellante admitió que fue un error de parte de ella el trámite fraudulento.

143. El 2 de marzo de 2015 el Sr. Ballester tomó la determinación de despedir a la Sra. McCurdy de su empleo, antes de que ordenar[a] al Sr. Acosta entrevistar e investigar la participación de los otros empleados en el pago fraudulento.

144. Esta investigación no era requerida previo al despido de la Sra. McCurdy.

El TPI concluyó que no podía limitar la responsabilidad de la señora McCurdy China únicamente a que no surgía de la descripción del puesto o del Protocolo de Auditoría de BDO emitir un pago específico. Máxime cuando de la prueba presentada durante el juicio se estableció que como la “llave del banco”, la apelante era responsable ante BHI, el señor Ballester González y ante sí misma, de supervisar el personal que tramitaría el pago.

El foro primario determinó que la señora McCurdy China incumplió con los procedimientos de BHI. Explicó que la llamada realizada por la apelante al señor Lebrón está en contravención al procedimiento establecido por ella y BHI para las transferencias electrónicas. El TPI estableció que la apelante era la responsable de que los protocolos se siguieran. Esto debido a que una decisión errónea podía costarle miles y hasta millones de dólares en una transacción a la empresa. Además, de la prueba presentada en el juicio se demostró que esta tenía y tuvo responsabilidad en el procedimiento de pagos por transferencia electrónica ya que ejercía la autoridad y autorización a sus subalternos.

Finalmente, el TPI encontró que el despido fue justificado. Declaró no ha lugar la Querrela y decretó el cierre y archivo del caso.

Inconforme, la apelante acudió oportunamente ante este foro intermedio y le imputó al TPI la comisión de los siguientes errores:

PRIMER ERROR: ERRÓ EL TPI AL NO CONCLUIR QUE EL DESPIDO POR UNA ÚNICA ALEGADA FALTA FUE IRRAZONABLE Y CAPRICHOSO CUANDO:

El patrono no pudo establecer cuáles fueron las normas y procedimientos de la empresa que la querellante no siguió.

Es una determinación de hechos que fueron otros empleados los que cometieron la falta imputada violando los procedimientos aplicables y a [e]stos no se les despidió.

Se tomó la decisión del despido sin tener ante sí todos los hechos relacionados al incidente.

SEGUNDO ERROR: ERRÓ EL TPI AL HACER DETERMINACIONES DE HECHOS INCONSISTENTES Y CONTRARIOS A LA PRUEBA DESFILADA, HECHOS NO SUSTENTADOS EN LA PRUEBA, HECHOS INCOMPLETOS Y OTROS QUE FUERON CONTROVERTIDOS.

TERCER ERROR: ERRÓ EL TPI AL ADMITIR EN EVIDENCIA UN MANUAL DE EMPLEADO QUE NO SE ESTABLECIÓ QUE HABÍA SIDO RECIBIDO POR LA QUERELLANTE.

CUARTO ERROR: ERRÓ EL TPI AL NO APLICAR LA PRESUNCIÓN DE LA REGLA 304(5) DE EVIDENCIA QUE ESTABLECE QUE TODA EVIDENCIA VOLUNTARIAMENTE SUPRIMIDA RESULTARÁ ADVERSA SI SE OFRECIERE.

La parte apelada comparece mediante un alegato escrito y postula a favor de la sentencia apelada.

Hemos examinado cuidadosamente los escritos de las partes y el contenido del expediente para este recurso, por lo que estamos en posición de adjudicar de conformidad con el derecho aplicable.

II.

A. Revisión Apelativa

Cuando se cuestiona la suficiencia de la prueba y se señala que el foro primario erró en su apreciación, el alcance de la función

revisora está limitado. *Pueblo v. Toro Martínez*, 200 DPR 834, 857 (2018). “Nuestro esquema probatorio está revestido por un manto de deferencia hacia las determinaciones que realizan los juzgadores de primera instancia en cuanto a la prueba testifical que se presenta ante ellos.” *Pueblo v. De Jesús Mercado*, 188 DPR 467, 477-478 (2013). La norma de deferencia está más que justificada cuando el planteamiento sobre la “insuficiencia de la prueba se reduce a uno de credibilidad de los testigos.” (Énfasis suprimido). *Íd.*, pág. 479. Esto se debe a que, en cuanto a la credibilidad del testimonio prestado en el juicio, es un principio inquebrantable que el foro sentenciador se encuentra en mejor posición para realizar esa evaluación y adjudicación.

Por lo tanto, los tribunales apelativos deben mantener deferencia con la apreciación de la prueba que realiza un tribunal de instancia. *McConnell v. Palau*, 161 DPR 734, 750 (2004). La deferencia hacia las determinaciones de hechos del tribunal de primera instancia está predicada en que el juez sentenciador fue quien oyó, vio a los testigos declarar y apreció su *demeanor*, y es quien está indudablemente en la mejor posición para aquilatar la prueba testifical desfilada. *Flores v. Soc. de Gananciales*, 146 DPR 45, 49-50 (1998). En vista de esta deferencia, el tribunal apelativo no intervendrá con las determinaciones de hechos, la apreciación de la prueba y las adjudicaciones de credibilidad realizadas por los tribunales de instancia, en ausencia de error, pasión, prejuicio o parcialidad. *Argüello v. Argüello*, 155 DPR 62, 78-79 (2001). Ahora bien, el arbitrio del juzgador de hechos es respetable, más no absoluto. *Rivera Pérez v. Cruz Corchado*, 119 DPR 8, 14 (1987). Una apreciación errónea de la prueba no tiene credenciales de inmunidad frente a la función revisora de un tribunal apelativo. *Íd.* La deferencia antes señalada cede, además, cuando las determinaciones de hechos formuladas por el foro primario carezcan

de base en la prueba. *Moreda v. Rosselli*, 150 DPR 473, 479 (2000).

No obstante, sobre la prueba documental, los tribunales apelativos estamos en igual posición que los foros de primera instancia y tenemos la facultad de adoptar nuestro propio criterio. *Albino v. Ángel Martínez, Inc.*, 171 DPR 457, 487 (2007).

B. Ley sobre despido injustificado

La Ley núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada conocida como la Ley de Despido Injustificado (Ley núm. 80), fue establecida por la Asamblea Legislativa como parte del interés apremiante del Estado para regular las relaciones obrero-patronales y evitar prácticas injustas del trabajo.² *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 374 (2001). El Art. 1 establece que todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, donde trabaja mediante remuneración de alguna clase contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido de su cargo sin que haya mediado justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono, además del sueldo devengado, una indemnización adicional. 29 LPRA sec. 185a.

El propósito de la referida ley es uno social y coercitivo, pues castiga al patrono que despide a un empleado o empleada si no tiene justa causa para ello. *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 571 (2001). También tiene un fin reparador porque “provee remedios justicieros y consubstanciales con los daños que puede haberle causado a un cesanteado un despido injustificado.” *Íd.* Por tanto, como norma general, el obrero contratado sin término fijo que es despedido sin justa causa tiene derecho al remedio de la mesada que provee la ley. *García v. Aljoma*, 162 DPR 572, 585 (2004). De

² La Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley núm. 4-2017, con vigencia inmediata, enmendó varios artículos de la Ley núm. 80, *supra*. No obstante, la Ley núm. 4-2017 dispone en su Art. 1.2 que su aplicación será prospectiva: “[l]os empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta Ley, continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente, según lo dispuesto expresamente en los Artículos de ésta”.

acuerdo a su naturaleza reparadora, la Ley núm. 80, *supra*, “debe interpretarse siempre de manera liberal y favorable al empleado.”

Rivera v. Pan Pepín, 161 DPR 681, 688 (2004).

El Artículo 2 de la Ley núm. 80, *supra*, 29 LPRC sec. ____, detalla las circunstancias que constituyen justa causa para el despido e incluye motivos fundados en la conducta del empleado, así como circunstancias de índole empresarial. Dicha enumeración no es taxativa, sino que provee ejemplos “sobre el tipo de conducta que constituye la razón y motivo justificados para el despido, por estar reñido con la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa.” *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223, 244 (2001). El referido artículo dispone que se entenderá por justa causa para el despido de un empleado:

(a) Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.

(b) La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento

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

(d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. Disponiéndose, que en aquellos casos en que la empresa posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos, constituirá justa causa para el despido a tenor con esta sección.

(e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.

(f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido.

Igualmente, el Artículo 2 menciona que “[n]o se considerará despido por justa causa aquel que se hace por el mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento.” *Íd.* Ahora bien, los criterios

antes citados no excluyen otra conducta del empleado que por estar vinculada al buen funcionamiento de la empresa podría constituir justa causa para su despido. El concepto de justa causa depende, en gran medida, de la relación particular del trabajo y las circunstancias que rodean el evento motivador del despido. *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc., supra.*

En virtud del Artículo 13 de la Ley núm. 80, *supra*, 29 LPRA sec. 185m, el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos aprobó la *Guía para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80* (en adelante la Guía).³ La Guía recoge la normativa jurisprudencial interpretativa de la Ley núm. 80, *supra*. Entre estos principios establece que el Artículo 2 no excluye de la sanción o despido de la primera o única ofensa, a aquella conducta de intensidad de agravio **si dicha conducta atenta contra la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran**. *Íd.*, pág. 49. Es decir, a los efectos de la ley, una sola ofensa o falta constituye justa causa para el despido si por su gravedad y su potencial daño pone en riesgo el orden, la seguridad o la eficiencia que constituyen la normalidad del establecimiento. *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc., supra*, págs. 244-245.

Cónsono con lo anterior, la mera falta de confianza en un empleado no es razón justificada para su despido. *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215, 236 (1998). En *Wolf v. Neckwear Corporation*, 80 DPR 537, 541 (1958) el Tribunal Supremo advirtió que:

[l]a falta de confianza, como justificación válida para el despido, no puede tratarse del “*mero sentimiento subjetivo del patrono*”. Éste deberá demostrar que el empleado faltó a sus deberes “violando reglas u órdenes del patrono, demostrando negligencia, ineptitud o ineficiencia en su trabajo o incurriendo en fraude, deslealtad grave o en faltas de honradez, etc.”. Sólo ante estos hechos objetivos es que la falta de confianza podría ser una justificación razonable para el despido. *Belk v. Martínez, supra*, pág. 236-237. (Énfasis en el

³ *Guía Revisada para la Interpretación y Aplicación de la Ley núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según Enmendada*, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, 30 de junio de 2014.

original.)

Por tanto, la falta de confianza debe estar sustentada o acompañada por elementos objetivos que permitan al juzgador identificar su legitimidad como razón para el despido.

Respecto al reglamento que debe establecer el patrono, la Guía indica que todo patrono tiene el derecho a fijar las normas y reglas básicas que entienda necesarias para garantizar la operación eficiente de su empresa. *Íd.* No obstante, este derecho no es uno absoluto y para ello la Guía establece que las normas y reglas deberán ser razonables y no imposibles de cumplir, deberán constar por escrito y se le deberá entregar copia al trabajador con suficiente antelación a la fecha en que la misma advenga efectiva y deben estar redactadas en términos sencillos, claros y comprensibles. *Íd.* La Guía hace la aclaración que:

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos ha adoptado la norma de **no emitir opinión relativa a la razonabilidad de la reglamentación promulgada por los patronos que operan en Puerto Rico. La razón para la adopción de esa norma es que la razonabilidad es un concepto muy subjetivo y sutil. Lo que resulta razonable en un establecimiento no tiene necesariamente que serlo en otro establecimiento.** Consecuentemente, una regla puede ser razonablemente aplicada en determinadas circunstancias e irrazonablemente en otras circunstancias, aun cuando los hechos a que se aplique sean los mismos *prima facie*. Además, los reglamentos bajo la Ley Núm. 80, *supra*, no solo deben ser razonables intrínsecamente sino que, además, deben ser administrados razonablemente. *Íd.*, pág. 51.

III.

En el recurso ante nuestra consideración la apelante señaló como primer error que el TPI incidió al no concluir que el despido por una única falta fue irrazonable y caprichoso. Según la apelante durante el juicio BHI no pudo establecer las normas y procedimientos que incumplió, además que fueron otros empleados que cometieron la falta y se tomó la decisión de despido sin tener todos los hechos relacionados al incidente. En su segundo error, la señora McCurdy China planteó que el TPI realizó determinaciones

de hechos inconsistentes y contrarias a la prueba desfilada, no sustentadas, incompletas y que fueron controvertidas. Según la apelante, estas determinaciones deben ser enmendadas, suplementadas y/o eliminadas. Por ambos señalamientos estar relacionados con la apreciación de la prueba realizada por el foro primario, se discutirán en conjunto.

Tras un examen minucioso de la transcripción de la prueba oral vertida en el juicio y de la prueba documental, adelantamos que los referidos errores no se cometieron. Los testimonios de la parte apelada, cónsonos entre sí, a los cuales el foro primario les otorgó entera credibilidad, establecieron, sin lugar a duda, que el despido de la señora McCurdy China no fue irrazonable y caprichoso. Además, las determinaciones de hechos realizadas están fundamentadas en los testimonios de las partes que declararon, así como en la prueba documental presentada en el juicio. A continuación, identificamos la prueba testifical desfilada relevante que nos lleva a sostener el dictamen apelado.

Sr. Alejandro Miguel Ballester González

El señor Ballester González, Presidente de BHI desde el 2007, explicó las funciones de un CFO y un *Comptroller*.⁴ En el área de planificación reveló que **el CFO es la mano derecha del presidente o el Chief Executive Officer (CEO) de la empresa**. También mencionó que como mano derecha -como ocurría en su caso- **es la persona con quien revisa cualquier estrategia financiera**.⁵ Además, declaró que el CFO tiene un equipo de trabajo por el cual es responsable y debe asegurarse que esas personas conocen sus funciones y están entrenadas correctamente para llevarlas a cabo.⁶ Adicionalmente, recalcó que la apelante **estaba encargada de los**

⁴ Transcripción prueba oral (TPO) del juicio del 10 de abril de 2019, pág. 38.

⁵ *Íd.*, pág. 40.

⁶ *Íd.*

protocolos antifraude de la empresa para los cuales recibió adiestramiento. Este aclaró que las funciones constan en la descripción del puesto de CFO y *Comptroller*.⁷ Expresó, además, que la empresa la ayudó con los gastos para completar una certificación como examinadora de fraude.⁸

Durante la vista, el señor Ballester González explicó que la CFO y *Comptroller* básicamente tiene la “llave en mano”, ya que es la persona que está para guardar y asegurar que los recursos de la empresa estén correctamente protegidos y manejados.⁹

Luego de describir las funciones del CFO y *Comptroller*, el señor Ballester González expresó que la acción realizada por la señora McCurdy China había sido una muestra de juicio muy pobre y de total negligencia. Esto al “tomar simplemente el correo electrónico y sin tener la cautela y el detalle de ver el contenido de ese correo, de ver el documento adjunto, simplemente pasarlo hacia adelante y dar unas instrucciones de hacer un pago electrónico.”¹⁰ Decidió reunirse con la señora McCurdy China el 2 de marzo de 2015 porque le parecía que era lo apropiado y justo para conocer lo ocurrido el 27 de febrero y las actuaciones de ella para entonces tomar una decisión final.¹¹

En la reunión el señor Ballester González explicó que la apelante le entregó la *cronología* de los hechos del 27 de febrero, los mensajes de texto y correos electrónicos y los discutieron en detalle.¹² Le sorprendió muchísimo que algunos detalles de los correos electrónicos no le levantaron sospechas a la señora McCurdy China.¹³ Además, planteó que la advertencia realizada por el señor

⁷ *Íd.*, pág. 41.

⁸ *Íd.*, págs. 42 y 44.

⁹ *Íd.*, págs. 48-49.

¹⁰ *Íd.*, pág. 51.

¹¹ *Íd.*, pág. 52.

¹² *Íd.*, pág. 54.

¹³ Específicamente el señor Ballester González mencionó:

Para mí, la primera sorpresa fue ver que unos correos electrónicos estaban dirigidos y se referían a la señora McCurdy como “Ann”; luego, estaban escritos en inglés y firmados como

Robles respecto a que *si íbamos a distribuir fragancias y cosméticos* tampoco le levantó ningún tipo de sospecha a la apelante, sino que esta se limitó en pedirle que no le dijera nada a nadie.¹⁴

Una vez repasada la cronología que produjo la apelante, el señor Ballester González entendió que “no podía correrse un riesgo adicional de continuar con la señora McCurdy como CFO de Ballester Hermanos y que tenía que ser despedida.”¹⁵ Especificó que llegó a esa conclusión por la falta de juico demostrado en ese evento en el que se transfirieron \$253,000 a una cuenta fraudulenta. Agregó que “la falta de cuidado de la apelante con el detalle y su negligencia en sus funciones eran totalmente causa para un despido en ese momento.”¹⁶ Preciso que **la apelante aceptó en todo momento que fue un error de parte de ella y en ningún momento culpó ni hizo responsable a más nadie sobre las situaciones del 27 de febrero.**¹⁷ Indicó que tanto el Sr. José A. Acosta Vientós (en adelante el señor Acosta Vientós) como él entendieron que todo lo que se desató ese día inició por la falta de detalle y la negligencia de la señora McCurdy China, ya que si por lo menos hubiese abierto el documento adjunto al correo electrónico se habría “percatado de que no era una transacción legítima.”¹⁸

El señor Ballester González declaró que el 2 de marzo de 2015 ya **tenía toda la información necesaria para despedir a la apelante.** Indicó que la reunión con la apelante duró entre 30-45 minutos.¹⁹ Luego de la reunión le dijo al señor Acosta Vientós que investigara particularmente si por alguna razón pudo haber una

Alejandro, eran totalmente diferentes a los correos que yo compartía con la señora McCurdy a diario, donde yo siempre hacía referencia a ella como “Ann Marie”. El correo lo escribía en castellano y siempre ponía, si estaba pidiéndole que hiciera algo, “gracias”, y firmaba con mis iniciales, no con mi nombre. TPO, pág. 54.

¹⁴ TPO, pág. 56.

¹⁵ *Íd.*, pág. 63.

¹⁶ *Íd.*

¹⁷ *Íd.*, págs. 63-64.

¹⁸ *Íd.*, pág. 65.

¹⁹ *Íd.*, pág. 62.

persona interna que hubiese participado del fraude.²⁰

En cuanto a la reacción de la señora McCurdy China ante el fraude, el señor Ballester González expuso que se alarmó cuando la llamó y se percató que no tenía idea de lo que había ocurrido.²¹ **“Ella estaba totalmente perdida en los hechos, y no se había percatado de que nosotros habíamos sido víctimas de un fraude...”**²²

Sr. José Acosta Vientós

El señor Acosta Vientós, Vicepresidente de Recursos Humanos de BHI, precisó que está a cargo de todo trámite de personal, incluyendo *reclutamiento, competición, beneficios y acciones disciplinarias*.²³ Como parte de sus funciones redactó, editó y distribuyó el Manual del Empleado.²⁴ Declaró que cuando la apelante comenzó a trabajar en la empresa recibió el Manual del Empleado. En cuanto a la investigación sobre los procesos de disciplina este señaló que el manual refleja lo dispuesto en la Ley núm. 80, *supra*.²⁵ Mencionó que el mismo contiene las acciones disciplinarias que pueden considerarse faltas menores -que ameritan unos procesos de disciplina progresiva- y otro tipo de faltas graves, en los cuales no interviene la parte de la disciplina progresiva.²⁶

A preguntas sobre qué tipo de investigación se realizó en el caso de la señora McCurdy China, el señor Acosta Vientós mencionó la entrevista exhaustiva que realizó el señor Ballester González en su presencia con la documentación detallada provista por la propia apelante.²⁷ Explicó que el Manual del Empleado

²⁰ *Íd.*, pág. 64.

²¹ *Íd.*, págs. 60-61.

²² *Íd.*, pág. 61.

²³ TPO del juicio del 11 de abril de 2019, pág. 38.

²⁴ TPO, pág. 42.

²⁵ *Íd.*, pág. 51.

²⁶ *Íd.*, pág. 52.

²⁷ *Íd.*

dispone que toda acción disciplinaria debe ponerse por escrito, discutirse en privado con el empleado o registrar por escrito su reacción.²⁸ **Según este, se cumplió con lo establecido en el reglamento ya que se discutió en privado con la apelante la situación.**²⁹

Sra. Ann Marie McCurdy China

La señora McCurdy China indicó que en febrero de 2010 comenzó a trabajar en BHI como *Comptroller* y CFO y tenía la responsabilidad de supervisar y de asegurarse que toda la información financiera que se le reportara a la alta gerencia estuviera correcta.³⁰ Expresó que estaba a cargo del Departamento de Crédito y el Departamento de Contabilidad en los cuales habían asignados tres (3) gerentes quienes se reportaban directamente a ella. Además, declaró que trabajaba muchos proyectos que el señor Ballester González le pedía entre los que se encontraba discutir clientes existentes y nuevas oportunidades.³¹ **El señor Ballester le solicitaba su insumo para llevar a cabo algunas de esas inversiones o negocios.**³²

La señora McCurdy China declaró que el señor Ballester González le hacía solicitudes de pagos. “Muchas veces Alejandro lo que hacía era que salía de su oficina, se metía en la mía, ponía el documento, hablábamos o algo... y yo lo que hacía era, pues, le daba pon al documento y lo llevaba al Departamento de Contabilidad y se lo daba entonces al gerente para que lo manejara...”.³³ **Su intervención en las solicitudes de pago era activar el proceso.**³⁴

En cuanto a los acontecimientos del 27 de febrero de 2015 relacionados a los mensajes de textos enviados aludieron a varias

²⁸ *Íd.*, pág. 61.

²⁹ *Íd.*, pág. 62.

³⁰ *Íd.*, pág. 92.

³¹ *Íd.*, pág. 93 y 134.

³² *Íd.*, pág. 135.

³³ *Íd.*, págs. 95-96.

³⁴ *Íd.*, pág. 96.

estipulaciones al respecto. Entre estas las siguientes: (1) La señora McCurdy recibió [un] correo electrónico que preguntaba si estaba a tiempo para una transferencia internacional.; (2) Esta contestó que tenían hasta las 4:00 p.m. y al no recibir respuesta, le envió un mensaje de texto al señor Ballester solicitando las instrucciones de la transferencia.; y (3) El señor Ballester contestó que estaban en el acuerdo. La señora McCurdy China precisó que respondió “*Got it*” porque le llegó un segundo correo electrónico.³⁵ Esta no revisó el anejo incluido.³⁶ Aclaró que este es el correo electrónico que reenvió al señor Robles para que inicie el proceso de emitir la transferencia electrónica.³⁷

La señora McCurdy China explicó que la llamada que realizó al señor Lebrón luego de enviarle el correo electrónico al señor Robles fue de seguimiento y que siempre lo hacía cuando recibía una solicitud del señor Ballester.³⁸ Además, mencionó que efectuó la llamada para indicar que se le diera prioridad al pago.

Manifestó que luego de recibir el correo electrónico del señor Robles preguntándole si iban a distribuir fragancias y cosméticos, le respondió “[n]o sé de qué estás hablando, yo no he visto los documentos, voy camino a la oficina. No digas nada hasta que yo llegue, que nadie diga nada hasta que yo vea el documento. Gracias”.³⁹ La apelante aceptó que quería llegar a la oficina para ver a que se refería y no llamó al señor Lebrón para detener la transferencia.⁴⁰ Mencionó que como a las 2:30 p.m. **llegó a la oficina y se reunió con señor Robles. Este le comentó “esta compañía está bien loca”**.⁴¹ La apelante observó en el *website* de la compañía que se trataba de unos perfumes que venían en cajas y

³⁵ *Íd.*, pág. 142.

³⁶ *Íd.*, pág. 143.

³⁷ *Íd.*, pág. 145.

³⁸ *Íd.*, pág. 112.

³⁹ *Íd.*, pág. 148.

⁴⁰ *Íd.*, págs. 148-149.

⁴¹ *Íd.*, págs. 115-116.

se parecían al formato en que se venden esos productos. Por lo que se aseguró que el correo electrónico solo tuviese la hoja de instrucciones y no información confidencial.⁴² Expresó que abrió el documento adjunto para verificar si en la parte de abajo había más información, al ver que el mismo solo era de una página lo cerró⁴³ “y se acabó la conversación”.⁴⁴ Aseguró que **no se comunicó con el señor Ballester para corroborar la información.**⁴⁵

Con relación a la reunión del 2 de marzo de 2015, la señora McCurdy China se reunió con los señores Robles y Lebrón para que abogaran por ella porque era una buena empleada, pero no los entrevistó con relación a los eventos del 27 de febrero.⁴⁶ Narró que llegó con su cronología. Esta llevó dos (2) copias, una para ella y otra para el señor Ballester González. Expuso que inició la conversación porque entendió que el propósito de la reunión era para hablar de lo que había ocurrido.⁴⁷ Según la apelante, el señor Acosta Vientós tomó una de las copias y la colocó en su *credenza* y entonces el señor Ballester le informó que la Junta de Directores decidió que no podía continuar en la compañía.⁴⁸ **Alegó que el señor Ballester González no estuvo reunido con ella 45 minutos.**⁴⁹ **Sin embargo, la señora McCurdy China testificó que en la conversación que tuvo con el señor Ballester González discutieron que este nunca le enviaba correos electrónicos en inglés, que no firmaba como “Alejandro”, sino con sus iniciales AMB, y siempre escribía “gracias”.**⁵⁰

La señora McCurdy China aceptó que en ningún momento increpó al señor Robles ni al señor Lebrón por emitir un pago

⁴² *Íd.*, pág. 116.

⁴³ *Íd.*, pág. 157.

⁴⁴ *Íd.*, pág. 116.

⁴⁵ *Íd.*, pág. 157.

⁴⁶ *Íd.*, pág. 203.

⁴⁷ *Íd.*, pág. 126.

⁴⁸ *Íd.*, pág. 127.

⁴⁹ *Íd.*

⁵⁰ *Íd.*, págs. 165-166.

fraudulento. Tampoco los responsabilizó por no seguir los procedimientos. **En ningún momento, previo a ser despedida, responsabilizó a otra persona que no fuese ella.**⁵¹ Ese viernes, luego de advenir en conocimiento de que había ocurrido el fraude, no buscó los papeles que habían emitido ese pago para corroborar que se habían seguido los procedimientos.⁵² **Alegó que el lunes, 2 de marzo, por la mañana solicitó una copia de la transferencia electrónica, no obstante, ya contaba con copia en su correo electrónico.**⁵³ Según la apelante no la revisó porque no pensó que la iban a despedir ese día por la mañana.⁵⁴ Sin embargo, testificó que era una posibilidad que podía ser despedida por la forma en que el señor Ballester le habló el viernes por la tarde,⁵⁵ cuando le expresó: “Te colgaste, Ann Marie, te colgaste”.⁵⁶

Aquilatada la prueba testifical y documental vertida en el juicio el TPI entendió que BHI demostró que el despido por una primera ofensa fue justificado. En sus errores la parte apelante pretende que se sustituya el criterio del juzgador de los hechos por el suyo.

Debemos recordar que se presume que los tribunales actúan con corrección, por tanto, compete a la parte apelante demostrar lo contrario. *Morán v. Martí*, 165 DPR 356 (2005). Es norma reiterada que “[l]as determinaciones de hechos basadas en testimonio oral no

⁵¹ *Íd.*, pág. 174.

⁵² *Íd.*, págs. 176-177. Además, se mencionó en el juicio:

P: O sea, que durante esas dos horas y media a tres horas, usted como supervisora del Departamento, encargada de los procedimientos de ese Departamento y asegurar que se cumplieran, en ningún momento revisó la documentación que resultó en el fraude y la transferencia electrónica de los \$253,000.00

R: Para mí era más importante tratar de recuperar el dinero que ponerme a ver los papeles, de qué había pasado. *Íd.*, págs. 205-206.

⁵³ *Íd.*, pág. 181.

⁵⁴ *Íd.*, pág. 189.

⁵⁵ *Íd.*, págs. 189-190.

⁵⁶ *Íd.*, pág. 178.

se dejarán sin efecto a menos que sean claramente erróneas, y se dará la debida consideración a la oportunidad que tuvo el tribunal sentenciador para juzgar la credibilidad de las personas testigos.”

Regla 42.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 42.2. Acorde con la Regla, los foros apelativos no debemos descartar ni sustituir las determinaciones de hechos formuladas por el foro primario a base de un mero examen del expediente del caso. Véanse, *Suárez Cáceres v. Com. Estatal Elecciones*, 176 DPR 31 (2009); *Colón v. Lotería*, 167 DPR 625 (2006).

Como mencionamos, las conclusiones y determinaciones de hechos realizadas por el TPI son cónsonas con la prueba testifical a la cual el foro primario le otorgó entera credibilidad. Además, la prueba documental demuestra claramente la forma en que ocurrió el evento y las razones que motivaron a BHI a despedir a la señora McCurdy China. Del testimonio incontrovertido del señor Ballester González surge que la apelante, como CFO y *Comptroller*, era su “mano derecha” y como su persona de confianza tenía que asegurar que los recursos económicos de la empresa estuviesen protegidos y fueran manejados correctamente. Recordemos que la señora McCurdy China le respondía directamente al señor Ballester González por ser su supervisor directo.

De la descripción del puesto (*Job Description*) surge que este cargo tiene asignado múltiples responsabilidades y deberes en las áreas de contabilidad, controles internos, de crédito, financiera y administración del efectivo de BHI.⁵⁷ Quedó diáfananamente

⁵⁷ Véase Exhibit 6 *Job Description* de Ballester Hermanos, Inc.

Job Duties and Responsibilities as the Finance Supervisor

- Supervise the accounting department (1 Manager, 1 Supervisor, 5 Accounting Clerks)
- Oversee the internal control and processes reviews

Job Duties and Responsibilities regarding Treasury

- Comply with the Treasury responsibilities for the Ballester Hermanos Realty Corporations

evidenciado que el mismo era esencial para el buen y normal funcionamiento de la empresa debido a que dentro de sus múltiples funciones, en especial como Jefa de Finanzas, tenía la encomienda de supervisar las operaciones relativas a presupuesto y gastos de capital en los distintos departamentos a su cargo.

Surge del propio testimonio de la apelante que debía asegurarse que toda la información financiera reportada a la gerencia fuera correcta. Asimismo, el señor Ballester González discutía con ella asuntos relativos a clientes nuevos y existentes, y le solicitaba el insumo para realizar alguna de las inversiones o negocios. En este punto, debemos señalar que el día de los hechos, 27 de febrero de 2015, el señor Ballester González dejó en la oficina de la apelante una orden de servicios, *memorandum of understanding*, para pagos a CEO Advisors lo que la apelante aceptó que era un ejemplo de esas conversaciones que tenían ambos.

Es importante destacar que la señora McCurdy China expresó que, aunque no era muy frecuente que el señor Ballester González le solicitara efectuar pagos, ella era quien *activaba el proceso*.

Respecto a la transferencia fraudulenta, resaltamos que el correo electrónico recibido con las instrucciones para efectuar el pago estaba escrito con elementos ajenos y distintos a los términos normales y comunes que el señor Ballester González utilizaba. Así también, es un hecho incontrovertido que la apelante **nunca abrió o verificó** el correo electrónico y así lo reenvió al señor Robles para que procediera con el desembolso del dinero. Esta omisión o actuación descuidada provocó una pérdida inmediata de \$253,000.

Job Duties and Responsibilities as the Financial Head

- Oversee warehouse operations in terms of budget and capital expenditures
- Bank negotiations
- Contracts approval (i.e suppliers, staffing)
- Operational budgets

No podemos obviar que Prime Cosmetics Limited, compañía a cuyo nombre se realizó la transferencia de fondos, no era un cliente o proveedor de mercancía de BHI. Sobre ello, el señor Ballester González declaró que siempre que se tomaba alguna decisión respecto a un nuevo proveedor se notificaba a la apelante debido a que en el Departamento de Contabilidad se tenía que registrar en el sistema toda la información incluyendo las instrucciones de pago, los productos y el costo de transportación.⁵⁸ Además, este precisó que llevaba un mínimo de dos a tres semanas, una vez culminado dicho trámite, para que se pudiera emitir un pago a ese nuevo suplidor. No obstante, quedó probado que este pago se realizó inmediatamente sin seguir los procesos mencionados.

Por su parte, es meritorio recordar que la señora McCurdy China fue reclutada para crear procedimientos que evitaran fraudes y como parte de esa tarea ella evaluó y estableció controles para procesar los pagos. En este aspecto, durante su testimonio la apelante intentó responsabilizar a sus subalternos, señores Lebrón y Robles, por los fallos incurridos en el procesamiento del pago. No obstante, coincidimos con la determinación del TPI al establecer que la señora McCurdy China participó en los procedimientos relacionados con el pago fraudulento al enviar los documentos al Departamento de Contabilidad para que se llevara a cabo el proceso de desembolso y presionar al señor Lebrón para que hiciera el pago inmediatamente.

Por lo anterior, no cabe duda de que la apelante al haber actuado sin la precaución debida y requerida como CFO y *Comptroller* evitó prevenir el evento fraudulento identificable con un mínimo de esfuerzo de su parte. Ello provocó a BHI una pérdida de miles de dólares por la realización de trámites legales para recuperar

⁵⁸ TPO del juicio del 10 mde abril de 2019, págs. 45-46.

parte de los fondos. Por ende, la apelante demostró ineficiencia e ineptitud en la ejecución del trabajo lo que conllevó la pérdida de la confianza hacia ella por el señor Ballester González, como su supervisor directo, y la Junta de Directores. Recalcamos que quedó evidenciado que antes de tomar la decisión del despido, el señor Ballester González se reunió con la apelante para discutir lo sucedido y conocer su participación en el proceso. Aun así, determinó despedirla debido a que entendió que la apelante ejecutó una “acción de un juicio muy pobre y de total negligencia.” Por lo tanto, ante estos hechos la falta de confianza y el grave descuido en el ejercicio y cumplimiento de sus funciones se constituyen los fundamentos necesarios para considerarse una justificación razonable del despido. *Wolf v. Neckwear Corporation, supra*. Además, puntualizamos que una sola falta constituye justa causa si la misma por su gravedad afecta la normalidad de la empresa como ocurrió en el presente caso. *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc., supra*. La falta de diligencia de la apelante fue la bugía de los eventos que provocaron el costoso fraude a la parte apelada.

Asimismo, no hemos encontrado indicios de que el TPI haya actuado con pasión, prejuicio o parcialidad, o hubiese incurrido en error grave o manifiesto en las determinaciones de hechos. Ante la ausencia de alguno de estos factores por parte del foro sentenciador, sostenemos su determinación, la cual merece nuestra deferencia. El primer y el segundo error no se cometieron.

Respecto al tercer error, la apelante entiende que el TPI no debió admitir en evidencia el Manual del Empleado debido a que no se estableció que fue recibido por esta. Durante el juicio BHI sometió como exhibit el Manual del Empleado de la empresa que estaba vigente para la fecha del 27 de febrero de 2015. La parte apelada explicó que el propósito de la presentación del manual era una limitada a los únicos efectos de establecer que este documento era

el que estaba vigente al momento del despido y no para establecer si la señora McCurdy China lo recibió. La parte apelante solicitó un *voir dire* y el TPI celebró la vista acorde con la Regla 109 de las Reglas de Evidencia, 32 LPRA Ap. V.⁵⁹ Luego del *voir dire* la apelante objetó la inclusión del manual. Manifestó que no podía ser admitido porque no se presentó evidencia de que fue recibido por esta. Adujo la apelante que se carece de la prueba fehaciente de que lo recibió.⁶⁰

El foro primario declaró no ha lugar la objeción y admitió como *exhibit el manual*. En la sentencia el TPI limitó el análisis del contenido del manual a los únicos fines de conocer si se requería llevar a cabo una investigación previa al despido de la apelante. A estos efectos, complementó su evaluación de la información con el testimonio del señor Acosta Vientós quien declaró que acorde con el manual existen unas causas de despido inmediato.

Las Reglas 104, 105 y 106 de las Reglas de Evidencia, 32 LPRA Ap. V, regulan el procedimiento a seguir ante la admisión o exclusión errónea de evidencia y determinan el efecto que tiene la comisión de un error sobre el dictamen. En lo aquí pertinente la Regla 105 (a) de Evidencia es clara con relación al efecto que tendrá la admisión o exclusión de evidencia señalando lo siguiente:

(A) Regla general

No se dejará sin efecto una determinación de admisión o exclusión errónea de evidencia ni se revocará por ello sentencia o decisión alguna a menos que:

...

(2) el Tribunal que considera el señalamiento estime que la evidencia admitida o **excluida fue un factor decisivo o sustancial en la sentencia emitida** o decisión cuya revocación se solicita.

Por ende, no bastará que la parte haga una objeción, u oferta

⁵⁹ TPO, del juicio del 11 de abril de 2019, págs. 42-45.

⁶⁰ Del testimonio del señor Acosta Vientós, así como del documento intitulado RECIBO DE MANUAL DE EMPLEADO surge que el 15 de febrero de 2010, la señora McCurdy China recibió el Manual del Empleado vigente al momento de ser reclutada (Exhibit 1 demandado). No obstante, el Manual del Empleado revisado en el 2012 no está firmado como recibido por la apelante (Exhibit 2 demandado).

de prueba según sea el caso, los foros apelativos debemos analizar la importancia que tuvo la prueba admitida o excluida en el proceso decisorio del foro sentenciador. Este análisis consiste en indagar si la evidencia erróneamente admitida o excluida fue un factor fundamental o fue la pieza que movió al juzgador de instancia a resolver de la forma que lo hizo. Sobre este asunto, el Tribunal Supremo de Puerto Rico dispuso que un tribunal revisor, debe realizar **un examen de probabilidades** y concluir si, de haberse admitido la evidencia, el resultado hubiera sido distinto. *FDIC v. Caribbean Mktg. Ins. Agency*, 123 DPR 247 (1989).

En el caso de autos, analizada la totalidad de la transcripción concluimos que la admisión en evidencia del Manual del Empleado no altera ni cambia en lo absoluto los hechos medulares que motivaron el despido de la señora McCurdy China. Es una determinación de hechos del TPI que en la reunión la propia apelante manifestó y admitió que cometió un error en el trámite del pago fraudulento.⁶¹ En consecuencia, una determinación de admisión errónea del manual en controversia no alteraría la razón por la que la apelante fue despedida, a saber, que actuó de manera negligente y descuidada al enviar las instrucciones de pago de la transferencia a sus subalternos sin haberlas revisado ni discutido con el señor Ballester González. Por lo tanto, determinamos que el tercer error no se cometió.

En el último error, la apelante arguye que el foro primario debió aplicar la presunción de la Regla 304(5) de las Reglas de Evidencia, *supra*, que establece que toda evidencia voluntariamente suprimida resultará adversa si se ofreciere. Esto en referencia a un reporte de investigación de los hechos preparado por el señor Acosta Vientós. No le asiste la razón.

⁶¹ Véase Apéndice, Sentencia del Tribunal de Primera Instancia, pág. 21.

Conforme con los hechos del caso y los documentos analizados, coincidimos con el foro primario en su determinación de que la Regla 304 (5) no aplica al presente caso debido a que el referido informe no fue prueba anunciada ni voluntariamente suprimida. Por otro lado, en el dictamen apelado el TPI consignó que, previo al juicio, la apelante no presentó una objeción y/o acudió a dicho foro para requerir la producción del alegado informe conforme dispone la Regla 34.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V R. 34.2.⁶² Además, este informe no formó parte de las controversias de la solicitud de sentencia sumaria. Mencionó el TPI que tampoco fue propuesto como identificación, presentado y/o traído como prueba documental y/o asuntos pendientes de la parte apelante en el Informe de Conferencia con Antelación a Juicio, contrario a lo dispuesto en las Reglas 37.4 y 37.5 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V R. 37.4 y 37.5. El asunto “[s]urge por primera vez ante este Tribunal en el juicio.”⁶³

En conclusión, el último error no se cometió. La parte apelante incumplió con las normas procesales que regulan el descubrimiento de prueba documental antes y durante el juicio.

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, se confirma la sentencia apelada.

Notifíquese.

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

⁶²Íd., pág. 30.

⁶³ Íd., pág. 31.