

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL III

JOSÉ B. GÓMEZ RIVERA

Demandante-Apelado

Vs.

WALMART PUERTO RICO, INC.

Demandado-Apelante

KLAN201901058

Apelación
procedente del
Tribunal de
Primera
Instancia, Sala
de Fajardo

Caso Núm.:
NSCI200900612
(302)

Sobre: Despido
Injustificado

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Jiménez Velázquez, la Jueza Romero García y la Juez Méndez Miró Méndez Miró, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 27 de agosto de 2020.

Walmart Puerto Rico, Inc. (Walmart) solicita que este Tribunal revise la *Sentencia Enmendada* que emitió el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Fajardo (TPI). En esta, el TPI declaró con lugar la *Demanda* por despido injustificado que instó el Sr. José B. Gómez Rivera (señor Gómez).

Se modifica la *Sentencia Enmendada*, y así modificada, se confirma.

I. TRACTO PROCESAL

El 23 de julio de 2009, el señor Gómez presentó una *Demanda* por despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80, *infra*, y por discrimen por razón de edad al amparo de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como la Ley contra el Discrimen en el Empleo, 29 LPRA sec. 146 *et seq.* (Ley Núm. 100). Indicó que trabajó en Walmart desde el 16 de noviembre de 1991 hasta su despido el 28 de julio de 2008. Alegó

que Walmart lo despidió sin causa justa. Solicitó el pago de la mesada, más honorarios de abogado.

Por su parte, Walmart presentó una *Contestación a Demanda*. Argumentó que despidió al señor Gómez con causa justa tras cometer ciertas faltas administrativas y operacionales. Añadió que el despido ocurrió después de un proceso interno de disciplina progresiva y mejoramiento de desempeño.

Luego de varios trámites procesales, el 1 de octubre de 2013, el TPI emitió una *Sentencia Parcial*. En esta, el TPI efectuó 56 determinaciones de hecho y desestimó la causa de acción por discrimen por edad bajo la Ley Núm. 100, *supra*.

El TPI celebró el juicio los días 15, 16, 17 y 18 de marzo de 2016; 19 y 22 de agosto de 2016; 6, 7 y 8 de febrero de 2017; y 11 de abril de 2017. A favor del señor Gómez testificó: el señor Gómez; la Sra. María Torres (señora Torres); el Sr. José Carrillo (señor Carrillo); y el Sr. José A. Pagán (señor Pagán). A favor de Walmart testificó: la Sra. Rosana Meléndez (señora Meléndez); el Sr. Renzo Casillo (señor Casillo); el Sr. René Pabón (señor Pabón); el Sr. Juan Lozada Hernández (señor Lozada); la Sra. Anabel Piñero (señora Piñero); y la Sra. Melisa Fontánez (señora Fontánez).

Finalmente, el TPI emitió una *Sentencia*. Declaró Con Lugar la *Demanda*. Indicó que los testigos de Walmart no fueron convincentes. Halló probado que el señor Gómez fue un empleado capaz. Concluyó que se demostró que la tienda donde trabajó el señor Gómez tenía una plantilla menor a la necesaria para su buen funcionamiento. Aclaró que no se demostró que el señor Gómez fuera el causante de sus diferencias con la señora Fontánez. Ordenó a

Walmart a pagar \$208,874.64 por concepto del despido injustificado. Nada dispuso en cuanto a los honorarios de abogado.

Insatisfecho, el 20 de junio de 2018, el señor Gómez presentó una *Reconsideración*. Solicitó que se incluyera una partida por concepto de honorarios de abogados.

El 14 de agosto de 2019, el TPI emitió una *Sentencia Enmendada*. Ordenó el pago de 25% por concepto de honorarios de abogado, equivalente a \$52,218.66.

Inconforme, Walmart presentó una *Apelación* y señaló:

ERRÓ EL TPI EN SU SENTENCIA ENMENDADA AL HACER DETERMINACIONES DE HECHOS Y LLEGAR A CONCLUSIONES QUE CONTRADICEN Y/O SON INCONSISTENTES CON LAS DETERMINACIONES DE HECHOS QUE HABÍA REALIZADO E INCLUIDO EN SU SENTENCIA SUMARIA PARCIAL DEL 1 DE OCTUBRE DE 2013, EN VIOLACIÓN DE LA DOCTRINA DE LA LEY DEL CASO Y EL PRINCIPIO DE FINALIDAD DE LAS SENTENCIAS.

ERRÓ EL TPI EN SU SENTENCIA ENMENDADA COMO CUESTIÓN DE DERECHO AL CONCLUIR Y RESOLVER QUE EL DESPIDO DEL [SEÑOR] GÓMEZ FUE INJUSTIFICADO BAJO LA LEY NÚM. 80 AL NO HABER MEDIADO DISCIPLINA PROGRESIVA.

ERRÓ EL TPI EN SU SENTENCIA ENMENDADA AL CONCEDER AL [SEÑOR] GÓMEZ UN 25% DE HONORARIOS DE ABOGADOS.

Luego de presentar la *Transcripción Estipulada del Juicio*, Walmart presentó un *Alegato Suplementario*. Por su parte, el señor Gómez presentó su *Alegato de la Parte Apelada*. Con el beneficio de la comparecencia de las partes, se resuelve.

II. MARCO LEGAL

A. **Apreciación de la Prueba**

Como norma general, este Tribunal no debe intervenir con las determinaciones de hechos que efectúa el TPI, ni debe sustituir su criterio por el del juzgador. *Rivera Menéndez v. Action Service*, 185 DPR

431, 448 (2012). La razón jurídica de esta normativa es ser deferentes a un proceso que ocurrió, principalmente, ante los ojos del juzgador de instancia. Ese juzgador fue quien observó y percibió el comportamiento de los testigos al momento de declarar y adjudicó la credibilidad que le merecieron sus testimonios. *Rivera Figueroa v. AAA*, 177 DPR 345, 357 (2009).

Cónsono, se concede respeto a la adjudicación de credibilidad que efectuó el juzgador primario de los hechos, dado que este Tribunal cuenta solamente con récords mudos e inexpressivos. *Trinidad v. Chade*, 153 DPR 280, 291 (2001). Por tal razón, las determinaciones de hechos basadas en el testimonio oral no se dejarán sin efecto a menos que sean claramente erróneas. Regla 42.2 de las Reglas de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V., R. 42.2.; *González Hernández v. González Hernández*, 181 DPR 746, 776 (2011); *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods PR*, 175 DPR 799, 811 (2009).

De ordinario, este Tribunal sostendrá el pronunciamiento del TPI --en toda su extensión-- en ausencia de prejuicio, parcialidad, error manifiesto o abuso de discreción. *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750, 771 (2013); *Trans Oceanic Life Ins. v. Oracle Corp.*, 184 DPR 689 (2012). Es decir, se podrá intervenir con la apreciación de la prueba cuando un examen detenido de la misma lleve a este Tribunal a convencerse de que el juzgador descartó injustificadamente elementos probatorios importantes, o que fundamentó su criterio únicamente en testimonios de escaso valor o inherentemente improbables. *C. Brewer P.R., Inc. v. Rodríguez*, 100 DPR 826, 830 (1972). En cuanto al error manifiesto, el Foro Más Alto indicó que

el error que hace desechable la deferencia al foro sentenciador debe ser, como dice el concepto, manifiesto. Este estándar de revisión restringe nuestra facultad para sustituir el criterio del foro primario a escenarios en que, de la prueba admitida, no exista base suficiente que apoye su determinación. Diferencias de criterio jurídico no alcanzan ese estándar. *Gómez Márquez y otros v. Periódico el Oriental Inc., y otros*, 2020 TSPR 03, 203 DPR ____ (2020). (Citas omitidas).

En fin, este Tribunal deberá intervenir solo ante la presencia de estos elementos, o cuando la apreciación de la prueba no concuerde con la realidad fáctica o sea inherentemente imposible o increíble. *Pueblo v. Acevedo Estrada*, 150 DPR 84, 99 (2000).

Sin embargo, la norma de abstención y deferencia judicial no aplica en cuanto a la evaluación de la prueba pericial y documental. La prueba documental es susceptible a una evaluación independiente por parte de este Tribunal. Así, a la hora de apreciar la evidencia documental, este Tribunal está en la misma posición que el TPI. *Dye-Tex P.R., Inc. v. Royal Ins. Co., P.R.*, 150 DPR 658, 662-663 (2000). No obstante, se observa deferencia cuando se impone la necesidad de hacer un balance entre la prueba testifical y la documental. *Serrano Muñoz v. Auxilio Mutuo*, 171 DPR 717, 777 (2007).

B. Ley Núm. 80

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, conocida como la Ley de Despido Injustificado, según enmendada, 29 LPRA sec. 185(a) *et seq.* (Ley Núm. 80), procura proteger a los trabajadores ante un despido injustificado. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club*, 194 DPR 209 (2015). Esta ley debe interpretarse liberalmente y de la manera más favorable al empleado.

Rivera v. Pan Pepín, 161 DPR 681, 688 (2004); *Jusino et al. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 571 (2001).

El Art. 1 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185(a), dispone que "todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, que trabaja mediante remuneración de alguna clase, contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido de su cargo sin que haya mediado justa causa" tiene derecho a una indemnización adicional al sueldo conocida como la mesada. La mesada es el remedio exclusivo con el que cuenta un empleado al que se le despidió injustificadamente. *Romero et als., v. Cabrer Roig et als.*, 191 DPR 643, 650 (2014).

El Art. 2 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185(b), establece el estándar de causa justa como una limitación a toda acción de despido por parte del patrono. La causa justa libera al patrono del pago de la mesada.

No obstante, "no se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento". 29 LPRA sec. 185(b). Es decir, la Ley Núm. 80 pretende desalentar y penalizar "la práctica de cesantear a empleados por razones que no tienen que ver con su desempeño en las labores o las necesidades del negocio". *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, 178 DPR 701, 706 (2010), citando a C.R. Carrión Crespo, *Los remedios exclusivos en el despido injustificado y el accidente del trabajo: Legislación protectora del patrono*, 32 Rev. Jur. UIPR 89, 106 (1997).

El Art. 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, describe algunas situaciones que pueden justificar un despido. *SLG Torres*

Matundan v. Centro Patología, 193 DPR 920 (2015). Entre estas, reconoce las actuaciones del patrono vinculadas y dirigidas a la administración de su negocio. 29 LPRA sec. 185(b); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 376 (2001).

A esos fines, constituye causa justa para despedir "aquella fundada en las necesidades de la empresa y que pueda ser descrita como una transacción lícita y en el curso de los negocios". *Morales Bengochea v. Banco Popular*, 173 DPR 742 ,768 (2016); *Narváez v. The Chase Manhattan Bank*, 120 DPR 731, 739 (1988). Desde esa perspectiva, el despido por causa justa "es aquel que delimita las circunstancias en que éste se produce; es decir, cuando tiene su origen en alguna razón o motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa y no en el libre arbitrio o capricho del patrono". *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc., supra*, pág. 706, citando a *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds.*, 153 DPR 223, 244 (2001).

En virtud de ello, el patrono tiene la autoridad de establecer aquellas reglas que entienda razonables. Constituye parte del contrato de trabajo el manual que contenga las reglas, los reglamentos y las normas del trabajo, como también los beneficios y los privilegios que disfrutará el empleado. De ordinario, un patrón de incumplimiento de estas normas o reglas podría dar lugar a un despido justificado. No obstante, la ausencia de razonabilidad de estas normas podría convertir el despido en uno caprichoso o arbitrario y, por lo tanto, injustificado. A su vez, los beneficios y privilegios que allí se establecen constituyen derechos del empleado y un despido en violación a éstos también resultaría en

un despido injustificado. *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763, 775-76 (1992). (Énfasis suplido).

Cabe resaltar que el patrono tiene el peso de probar que el despido estuvo justificado. *Rivera v. Pan Pepín, supra*, pág. 690. Es decir, una vez el empleado presenta su reclamación, se invierte el orden de la prueba y el patrono debe demostrar, con el fin de ser exonerado del pago de la mesada, que el despido fue justificado. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club*, pág. 232, *supra*; *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, *supra*, págs. 906-907. En estos casos, el patrono debe alegar en su contestación a la demanda los hechos que justificaron el despido y probar que el mismo estuvo justificado. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, pág. 379.

En suma, no existe una obligación absoluta de indemnizar a un empleado contratado sin tiempo determinado que ha sido despedido de su empleo. Esa obligación solo surge cuando se despide al empleado caprichosa o arbitrariamente, sin una causa, razón o motivo que justifique que el patrono prescinda de sus servicios. *Mercedes Bus Lines v. Tribunal de Distrito*, 70 DPR 690, 692 (1949). Es decir, solo en la eventualidad de que se demuestre que no medió causa justa para el despido, el patrono vendrá obligado a indemnizar al obrero con la mesada. 29 LPRA sec. 185(a); *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, *supra*, pág. 725.

Como se indicó, de probarse que el despido fue injustificado, la Ley Núm. 80 ofrece al empleado el remedio exclusivo de la mesada. El cómputo de la mesada se establece a base del salario más alto que el empleado devengó durante los tres años anteriores al despido. 29 LPRA sec. 185(d).

Por otro lado, el Art. 11(b) de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185(k), dispone que se concederá una cantidad por concepto de honorarios de abogado que no será menor del por ciento del total de la compensación o cien dólares (\$100), la que fuere mayor. El Foro Más Alto aclaró, no obstante, que el 15% es la cantidad mínima por concepto de honorarios que la ley autoriza y que el juzgador tiene discreción para conceder un por ciento mayor. *Hernández Maldonado v. Taco Maker*, 181 DPR 281, 295-296 (2011).

Ahora bien, en aquellos casos en los que el abogado estime que hizo un esfuerzo excepcional que amerite una cuantía mayor, tiene el peso de probar la razonabilidad de las horas y sus tarifas. *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc.*, 143 DPR 574, 584 (1997). Debe, además, solicitarlo al tribunal por medio de un memorando juramentado que detalle las horas que trabajó y la tarifa a cobrar. *Hernández Maldonado v. Taco Maker, supra*, pág. 583.

Finalmente, este Tribunal debe abstenerse de intervenir con el ejercicio discrecional del TPI en la concesión de los honorarios. No obstante, el Foro Judicial Máximo indica categóricamente que el TPI:

[...] siempre deberá consignar por escrito sus razones para llegar a determinada suma. Solo de esta manera ese cálculo podrá ser revisable y se evitarán abusos de discreción. *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc. supra*, pág. 584.

C. Ley del caso

La doctrina de la ley del caso es un principio que garantiza el trámite ordenado y rápido de los litigios, así como la estabilidad y la certeza del derecho que aplican los tribunales. Constituye una práctica judicial sana que puede obviarse en situaciones extremas. *Núñez*

Borges v. Pauneto Rivera, 130 DPR 749, 754-755 (1992); *Torres Cruz v. Municipio de San Juan*, 103 DPR 217, 222 (1975); *Don Quixote Hotel v. Tribunal Superior*, 100 DPR 19, 30 (1971).

En *Mgmt. Adm. Servs. Corp. v. ELA*, 152 DPR 599, 607 (2000), el Foro Máximo reiteró que, en nuestro sistema de derecho, solo constituyen "la ley del caso" los derechos y obligaciones adjudicados en el ámbito judicial, mediante un dictamen firme. Ahora, cuando la ley del caso es errónea y puede causar una gran injusticia, el mismo foro sentenciador o un foro de jerarquía superior puede emplear una norma de derecho diferente. *Mgmt. Adm. Servs. Corp. v. ELA*, *supra*. pág. 607. *Noriega v. Gobernador*, 130 DPR 919, 931 (1992), y *Srio. del Trabajo v. Tribunal Superior*, 95 DPR 136, 140 (1967).

La doctrina de la ley del caso no es, pues, un mandato invariable o inflexible. Recoge, más bien, una costumbre judicial deseable que consiste en que las controversias sometidas, litigadas y decididas por un tribunal dentro de una misma causa se respeten, usualmente, como finales. 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. BGF*, 187 DPR 184, 192 (2012); *Núñez Borges v. Pauneto Rivera*, 130 DPR, *supra*. 754; seguido en *Mgmt. Adm. Servs. Corp. v. E.L.A.*, *supra*. pág. 607.

A la luz de esta normativa, se resuelve.

III. DISCUSIÓN

A. Error Primero: Ley del caso

En su primer señalamiento de error, Walmart sostiene que el TPI se apartó de la doctrina de la ley

del caso, pues efectuó determinaciones de hecho en la *Sentencia Enmendada* que contradicen aquellas de la *Sentencia Parcial*.

En la *Sentencia Parcial*, el TPI expresamente dictó que se limitaría a adjudicar la causa de acción por discrimen de edad. A tales fines, efectuó 56 determinaciones de hecho. Sin embargo, algunas de las determinaciones de hecho en la *Sentencia Parcial* parecen estar relacionadas a la causal de despido injustificado.

En base a ello, Walmart sostiene que la determinación número 24 adjudicó elementos de la causa de acción por despido injustificado, pues dispone que: (a) sometió al señor Gómez a un procedimiento de procedimiento de disciplina progresiva; y (b) que posterior a esto, identificó deficiencias en la presentación, apariencia y labor del señor Gómez en la tienda.

Ahora, si bien esta determinación está relacionada a las alegaciones sobre tal causa de acción, la determinación número 24, ni el resto de las determinaciones de hecho de la *Sentencia Parcial*, son dispositivas sobre el asunto del despido injustificado.

La determinación número 24 meramente establece que Walmart sometió al señor Gómez a un procedimiento de disciplina progresiva y que identificó fallas en la presentación de la tienda. Sin embargo, y como se discutirá, ello no implica que: (a) el procedimiento de disciplina progresiva se efectuó conforme a los parámetros reglamentarios que Walmart instituyó; y/o (b) que las deficiencias en cuestión eran atribuibles al señor Gómez, de modo que se justificara el despido.

En otras palabras, la *Sentencia Parcial* no adjudica los elementos de la causa de acción por despido injustificado o expresa algún dictamen que obligue su desestimación. De hecho, un ejercicio comparativo demuestra que las determinaciones de hecho de la *Sentencia Enmendada* proveen contexto a las determinaciones de hecho en la *Sentencia Parcial*, pues amplían su alcance dentro del marco fáctico del caso. A modo de ejemplo, con respecto a la determinación número 24, el TPI tuvo la oportunidad de determinar que, si bien ambos eventos ocurrieron, el proceso de disciplina progresiva no se efectuó conforme a la propia política de Walmart y las deficiencias en la tienda no eran atribuibles en su totalidad al señor Gómez.

De cualquier modo, aun si hubiera incongruencias entre las determinaciones de hecho de ambos dictámenes, la doctrina de la ley del caso no es una camisa de fuerza. Es decir, las determinaciones de hecho en la *Sentencia Parcial* no atan irremediabilmente el juicio del TPI. El ordenamiento que rige permite variar y flexibilizar la ley del caso cuando aplicarla de forma automática provocaría una injusticia.

No puede perderse de vista que, posterior a la *Sentencia Parcial*, el TPI escuchó y tuvo ante sí a nueve testigos. Ello, necesariamente, requirió alcanzar un equilibrio entre los testimonios y los cientos de folios de prueba documental que admitió. Por ende, el análisis comparativo entre las determinaciones de hecho de la *Sentencia Parcial* y la *Sentencia Enmendada*, motiva la conclusión de que, una vez el TPI pasó juicio sobre la totalidad de la evidencia, dio contenido y perspectiva a las determinaciones de hecho que había efectuado. Ello

es permisible en el servicio de la justicia. No se cometió este error.

B. Error segundo: Apreciación de la Prueba

En su segundo señalamiento de error, Walmart sostiene que despidió al señor Gómez por razones vinculadas al funcionamiento bueno y normal de la tienda. Añade que sometió al señor Gómez a un procedimiento de disciplina progresiva y que, aun así, este presentó fallas adicionales en su desempeño.

Como se indicó, el Art. 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, justifica actuaciones del patrono vinculadas y dirigidas a la administración de su negocio. En servicio de esto, el ordenamiento fomenta la implementación de un proceso disciplinario gradual o de disciplina progresiva. Ello, con el propósito de sancionar, orientar y advertir al empleado sobre la conducta no deseada y las consecuencias que tendría continuar con esta.¹ Ahora, conforme se indicó, un despido en violación a este procedimiento también resultaría en un despido injustificado.

A la luz de este derecho, procede examinar el procedimiento interno de disciplina progresiva de Walmart. Los autos originales establecen que, para el momento en que ocurrieron los hechos, la *Política Corporativa de Walmart* tenía instituida la *Asesoría para Mejorar*. Esta consta de cuatro pasos: (1) la asesoría verbal; (2) la asesoría por escrito; (3) el D-Day o Día de decisión; y (4) la terminación de empleo.²

En lo pertinente, la política reconoce que, ante ciertas circunstancias, Walmart podía añadir o suprimir

¹ Véase, *COPR v. SPU*, 181 DPR 299 (2011); *Miranda Ayala v. Hosp. San Pablo*, 170 DPR 734 (2007).

² Apéndice de Apelación, págs. 182-188.

pasos en el procedimiento.³ Para ello, se requería la existencia de una combinación de las conductas reconocidas en la política, como, por ejemplo: el desempeño en el trabajo; la conducta impropia; y la conducta impropia grave.⁴

Con esto en mente, se recalca que Walmart argumenta que el señor Gómez incurrió en un patrón de faltas administrativas y operacionales que justificaron el avance en el procedimiento de disciplina progresiva en su contra. Su planteamiento medular es que: (a) el señor Gómez falló en dos inventarios consecutivos; y (b) tenía un equipo de empleados desmoralizado.

Como prueba, Walmart presentó el testimonio de la señora Meléndez, Directora de Relaciones con los Asociados. Esta relató que, en aquel momento, el señor Gómez se encontraba en un segundo paso de asesoría debido a los resultados desfavorables del inventario de 2007. Afirmó que, según la *Política de Asesoramiento*, se podía obviar el primer paso de asesoría verbal, pues la conducta del asociado era considerada una falta grave.

De entrada, es preciso recordar que, según se mencionó, "saltar" un paso del procedimiento de disciplina progresiva requiere una combinación o acumulación de faltas graves por parte del empleado. Dicho de otro modo, un señalamiento por falta de desempeño --por sí solo-- no es suficiente para entrar directamente al segundo paso (amonestación escrita), pues no constituye una combinación o acumulación de faltas. Además, las faltas graves que Walmart describe en la *Política de Asesoramiento* no incluyen conducta

³ *Íd.*, pág. 187

⁴ *Íd.*

relacionada con el desempeño de un empleado. Por tanto, bajo la propia política de Walmart, no existía una justificación para prescindir del paso de la asesoría verbal y someter al señor Gómez, directamente, al segundo paso del procedimiento de disciplina progresiva. Ello significa que, desde el inicio, Walmart se desvió de su propio procedimiento de disciplina progresiva.

Lo que es más, tampoco se justificaba ubicar al señor Gómez en el procedimiento de disciplina progresiva, pues los resultados del inventario de 2007 fueron satisfactorios.

Al respecto, el testimonio de la señora Meléndez revela una incongruencia decisiva entre los *récords* de negocio y las amonestaciones al señor Gómez.⁵ Walmart sostuvo que el resultado del inventario de 2007 fue de -.91 cuando la meta era -.85. Por lo tanto, razonó que la tienda era una de alta pérdida o merma y que se encontraba debajo de las expectativas, pues la pérdida ascendía a \$330,046.00.⁶

Esto choca con la prueba documental, la cual demuestra que, si bien la tienda del señor Gómez obtuvo -.91, Walmart clasifica tal puntuación como satisfactoria. Asimismo, la evaluación otorgó una puntuación de 3.8 ("on target") en el área de manejo de inventario y 3.5 ("target") en el área de manejo de merma.⁷ Dicho de otro modo, no es reconciliable una alegación de pérdida significativa de inventario para el año 2007 frente a una evaluación que, expresamente, reconoce que el resultado fue satisfactorio.

⁵ Transcripción de Regrabación Juicio en su Fondo, Tomo I, págs. 168-169.

⁶ Apéndice de Apelación, pág. 195.

⁷Véase, Evaluación del señor Gómez de 22 de febrero de 2009, Exhibit 1L del demandante presentado en el Juicio.

No obstante, aun ante la falta de justificación para ubicar y mantener al señor Gómez en el segundo paso de disciplina progresiva, Walmart adelantó al señor Gómez al tercer paso: el día de decisión o D-Day. Según la señora Meléndez, tal determinación se ancló en: (a) los resultados del inventario de 2008; y (b) una investigación sobre el ambiente de trabajo en la tienda.

La señora Meléndez declaró que, el 7 de mayo de 2008, se entregó al señor Gómez un documento con las razones para esa tercera fase de disciplina:

P. Okay. ¿Y cuáles fueron las razones que lo motivaron, según surge del documento?

R. Si. Uno, hacer un plan de acción, ejecutar que podamos dar seguimiento durante el año, cuidando los controles y normas de la empresa en términos de manejo de inventario.

P. ¿Qué era lo que había pasado con el inventario?

R. Que había ocurrido el inventario físico del 2008 y la tienda no cumplió con los objetivos de la compañía.

P. Okay ¿Qué más dispone el documento?

R. Y segundo, pues, que debía mejorar su comunicación con su equipo gerencial participando en las reuniones con *coaching by walking around*. Dejando notas específicas en caminatas diarias y proveyendo un plan de acción donde presenta alternativas para elevar la moral de su equipo gerencial. [...] ⁸

En efecto, el 7 de mayo de 2008, el señor Pagán, Gerente General de Walmart, dirigió un memorando al señor Gómez. En este, indicó que la tienda no había cumplido con los objetivos del inventario.⁹ Llama la atención que dicho documento no indica los números del inventario.

⁸ Transcripción de Regrabación Juicio en su Fondo, Tomo I, pág. 104.

⁹ Apéndice de Apelación, pág. 197.

A su vez, en ese mismo día, el señor Pagán entregó un memorando al señor Gómez sobre la dinámica interpersonal con los asociados de Walmart.¹⁰ El documento establece que el señor Pagán y la señora Piñero, Gerente Regional de Recursos Humanos, entrevistaron a un grupo de empleados. El escrito recoge "algunos de los puntos planteados por el grupo en dichas entrevistas". Uno de los empleados relató que:

Quando pasamos el inventario, [el señor Gómez] nos reunió, pero no lo celebró, fue seco. No hubo el gozo de que lo pasamos. Luego que terminamos Bengie entró y preguntó: "¿Ya saben el resultado? Ok es .68, bueno el gerente que esta aquí va a recibir un buen bono". Buenas noches, nos vemos me voy de vacaciones". No nos dio las gracias, nos quedamos esperando celebrar.¹¹ (Énfasis suplido).

Nótese que las expresiones del empleado están en conflicto directo con la alegación de que la tienda del señor Gómez fracasó el inventario de 2008. Es decir, a la vez que Walmart argumenta que los resultados del inventario de 2008 fueron desfavorables, pretende probar la desmoralización que creó el señor Gómez bajo el argumento de que este no celebró adecuadamente los resultados satisfactorios del inventario de 2008. Tales argumentos son irreconciliables entre sí.

Además, el comentario del empleado es consistente con el testimonio del señor Gómez de que los resultados del inventario para ese año fueron satisfactorios.¹² El señor Gómez declaró que, en presencia de los auditores de Walmart, corroboró el resultado del inventario y lo comunicó al resto de los asociados:

P. ¿Qué paso con su gente? Usted pasa el inventario ¿y qué usted hace con sus empleados?

¹⁰ Apéndice de Apelación, pág. 198-200.

¹¹ Apéndice de Apelación, pág.198.

¹² Transcripción de Regrabación Juicio en su Fondo, Tomo II, pág. 65.

R. Bueno, le paso las felicitaciones del José Pagán, mi *district manager*, para que lo sepan. Porque en el momento uno tiene los números.

P. Sí.

R. A uno es al que le dan—Al gerente general es a quien le dan los números. Y a uno es que le compete felicitar al grupo y a la tienda, que se dice por el page. Igual que usted en el sistema puede ver todos los inventarios de toda la isla.¹³

Asimismo, el TPI confirió credibilidad entera al señor Gómez cuando este relató que vio en el sistema que el inventario correspondiente al año 2008 fue de .68:

P. Mire, ¿qué conocimiento tiene usted de que sacó .68 en el inventario de febrero 2008?

R. Porque yo lo vi. Porque el reporte sale al momento. Usted tiene que firmarlo como que usted estuvo ahí presente y lo firma de parte de RGIS.¹⁴ (Énfasis suplido).

Aún más, la prueba documental que este Tribunal examinó demuestra incongruencias serias con los porcentajes del inventario para el año 2008. Por ejemplo, en el *Primer Pliego de Interrogatorios y Requerimiento de Producción de Documentos*, la señora Piñero contestó --bajo juramento-- que el resultado del inventario de 2008 fue .68.¹⁵

Durante el juicio, Walmart no presentó documento alguno que acreditara los números sobre el inventario de 2008. Su única prueba documental al respecto fue el memorando concluyente que preparó el señor Pagán el 7 de mayo de 2008. De nuevo, tal memorando no incluyó número alguno que refleje el resultado deficiente en el que Walmart fundamentó la acción disciplinaria. Por ende, no

¹³ Transcripción de Regrabación Juicio en su Fondo, Tomo II, pág. 47.

¹⁴ Transcripción de Regrabación Juicio en su Fondo, Tomo II, pág. 65.

¹⁵ *Íd.*

se demostró que el señor Gómez falló en el inventario de 2008.

Descartado el primer argumento de Walmart para mover al señor Gómez al tercer paso del procedimiento de disciplina progresiva, se examina el segundo argumento: la desmoralización del equipo de trabajo del señor Gómez.

Al respecto, la señora Meléndez manifestó que el señor Gómez tuvo desavenencias con la co-gerente de la tienda, la señora Fontánez. Declaró que en la tienda había "un ambiente de poca comunicación, de tirantez, de desautorización de instrucciones", entre otras cosas.¹⁶

No obstante, de nuevo surge un conflicto entre el testimonio provisto en el contexto de un litigio y la documentación del expediente de personal contemporánea a los eventos. Esta refleja que, para el periodo de febrero 2007 a enero 2008, Walmart evaluó satisfactoriamente al señor Gómez.¹⁷ En específico, el señor Gómez obtuvo una puntuación sobresaliente ("above target") en la sección de creencias y valores, la cual corresponde a las relaciones con el equipo de trabajo.¹⁸

Además, la evaluación expresa: "[el señor Gómez] es uno de nuestros gerentes que custodia esta política, [a través] de los *open door*, sus reuniones con los asociados y su actitud de compartir sus conocimientos de equipo".¹⁹ Ante estas expresiones, es prácticamente imposible sostener la contención de que la interacción deficiente con el personal era lo suficientemente grave como para

¹⁶ Transcripción de Regrabación Juicio en su Fondo, Tomo I, pág. 103.

¹⁷ Véase, Evaluación del señor Gómez, realizada el 22 de febrero de 2009, Exhibit 1L del demandante presentado en el Juicio, págs. 13-20.

¹⁸ *Íd.*, pág. 13

¹⁹ *Íd.*, pág. 14.

justificar el tercer paso en el procedimiento de disciplina progresiva.

Más aun, cuando dicha evaluación también esboza comentarios de elogio para el señor Gómez: "eres de los mejores administradores que tenemos en el negocio, lo entiendes y planificas", "Escuchas a tus asociados y los apoyas en su progreso por la empresa. Tienes altos estándares de servicio al cliente y presentación en tu negocio".²⁰

Entiéndase, la prueba documental no comulga con las alegaciones de Walmart sobre el supuesto ambiente de trabajo negativo que creó el señor Gómez y la subsecuente desmoralización de los empleados.

Asimismo, el TPI no creyó el testimonio de la señora Fontáñez, con quien se alegó que el señor Gómez tenía conflictos. El TPI estimó que, aunque hubo desavenencias entre estos, el señor Gómez no las causó. Este Tribunal no encontró criterios para distanciarse de tal apreciación.

Por el contrario, este Tribunal identificó un memorando del señor Pagán a la señora Fontáñez. En este, el señor Pagán efectuó varios señalamientos con respecto a la forma de hablarle a sus compañeros asociados.²¹ Cabe destacar que dicho memorando se le entregó a la señora Fontáñez mientras el señor Gómez se encontraba de vacaciones. Es decir, los incidentes que motivaron tal memorando ocurrieron cuando el señor Gómez no estaba en la tienda. Dicha comunicación, en específico, señala que: "[...]es mi deber orientarte con respecto a la forma de llevar el mensaje a nuestros asociados y gerentes de

²⁰ *Íd.*, pág. 16.

²¹ Véase, Exhibit 3 de la prueba estipulada presentada durante el Juicio, Hoja de Asesoramiento del Desempeño, pág. 215.

departamentos, esta debe ser una de respeto, balanceada y sin dar la percepción de que implica una amenaza o intimidación".²² El memorando también expresa que: "[e]s importante señalar que estas situaciones están impactando nuestra área de trabajo, creando además tensión y malestar en el grupo".²³ Cabe mencionar, además, que la prueba oral reveló que los asociados de Walmart no reportaron alguna otra queja sobre el ambiente de trabajo después de que se transfirió a la señora Fontáñez a otra tienda.²⁴ Ello, como mínimo, apunta a que la dinámica tóxica en el lugar de empleo no era atribuible al señor Gómez. En fin, tampoco se demostró la existencia del alegado ambiente de desmoralización que creó el señor Gómez.

Walmart descansó en sus testigos para demostrar la validez del procedimiento de disciplina progresiva del señor Gómez. Sin embargo, el disloque entre los testimonios y la prueba documental laceró de forma material e irremediable la credibilidad de los testigos de Walmart. El TPI determinó que los testigos de Walmart no eran creíbles y, por ende, no le persuadió las razones que estos proveyeron para justificar la forma en que se siguió el procedimiento de disciplina progresiva en contra del señor Gómez. Este Tribunal no identificó una base permisible en derecho para variar el ejercicio adjudicativo del TPI.

Ante esta realidad, era inevitable concluir que, en base a la prueba documental, Walmart violentó sus propias guías de disciplina progresiva. En contravención a sus propias disposiciones sobre los requerimientos de

²² *Íd.*, pág. 214.

²³ *Íd.*, pág. 214.

²⁴ Transcripción de Regrabación Juicio en su Fondo, Tomo I, pág. 200.

acumulación y gravedad de faltas, Walmart comenzó el procedimiento en contra del señor Gómez obviando la secuencia que establecen sus guías. Después, adelantó al señor Gómez al tercer y último paso previo al despido bajo argumentos que colisionan directamente con la realidad fáctica que presenta la prueba documental. Con una crasa desviación en el procedimiento de disciplina progresiva como base, Walmart, finalmente, despidió al señor Gómez por la condición en la que encontró la tienda después del tercer paso.

En específico, Walmart sostiene que ciertos gerenciales de la empresa hicieron varias visitas de seguimiento a la tienda del señor Gómez con la intención de que mejorara su estado. Añade que, pese a ello, el señor Gómez falló en efectuar acción alguna para corregir las deficiencias señaladas. Por lo cual, alcanzados todos los pasos del procedimiento de disciplina progresiva, procedía el despido.

Un examen de la prueba documental revela ciertos correos electrónicos internos sobre la apreciación del estado de la tienda. Ahora, más allá de desglosar las observaciones, no se desprende que Walmart notificara los hallazgos y la insatisfacción con el estado de la tienda al señor Gómez.²⁵

Además, el TPI confirió importancia, --y este Tribunal coincide--, a los testimonios del señor Gómez y el señor Casillo, Presidente de Walmart Puerto Rico. Ambos comulgaron en el hecho de que la tienda estaba corta de empleados y no tenía todo el equipo necesario para su buen funcionamiento.²⁶ Asimismo, el señor Pagán afirmó que la falta de gerenciales y empleados impacta

²⁵ Apéndice de Apelación, págs. 202-207.

²⁶ Transcripción de Regrabación Juicio en su Fondo, Tomo I, pág. 224; Transcripción de Regrabación Juicio en su Fondo, Tomo II, págs. 122-123.

la presentación de la tienda y el nivel de productividad de un asociado.²⁷

Por demás, el señor Casillo declaró que las observaciones que efectuó durante su visita a la tienda eran a modo de referencia y con la intención de que mejorara la situación, no como expresiones determinantes del desempeño del señor Gómez.²⁸ Además, el señor Casillo expresó que son los supervisores quienes estaban obligados a evaluar el desempeño del señor Gómez.²⁹

Por otra parte, cabe destacar que el señor Pagán, supervisor inmediato del señor Gómez, indicó que, aunque había áreas en las que tenía que mejorar, el señor Gómez tenía muchas cualidades como gerente:

R. Él me manejaba su almacén. La moral de sus muchachos; los asociados lo respetaban. Sus finanzas. [El señor Gómez] era muy bueno manejando los números. [...] ³⁰

Cónsono, este Tribunal identificó un cúmulo de evaluaciones satisfactorias durante el transcurso de los años de empleo del señor Gómez. Este presenta al señor Gómez como un empleado ejemplar. Incluso, de la prueba oral surge que Walmart transfirió al señor Gómez a varias tiendas alrededor de la Isla para ayudar a mejorarlas.³¹

Por demás, como se indicó, la prueba documental también demuestra que, si bien hubo señalamientos por parte del señor Casillo, nadie alertó al señor Gómez sobre estos y sus supervisores fallaron en darle seguimiento. Así, Walmart no pudo demostrar que el señor Gómez no estuviera capacitado para desempeñar su

²⁷ Transcripción de Regrabación Juicio en su Fondo, Tomo II, págs. 69-70.

²⁸ Transcripción de Regrabación Juicio en su Fondo, Tomo I, pág. 239.

²⁹ Transcripción de Regrabación Juicio en su Fondo, Tomo I, pág. 230.

³⁰ Transcripción de Regrabación Juicio en su Fondo, Tomo II, pág. 225.

³¹ Transcripción de Regrabación Juicio en su Fondo, Tomo II, págs. 68-76.

trabajo o que las fallas operacionales y administrativas se debieran exclusivamente a su desempeño.

En suma, descartada la validez del procedimiento de disciplina progresiva, Walmart falló en demostrar que las deficiencias en el estado de la tienda fuesen atribuibles al señor Gómez, al punto de justificar su despido. Ante el incumplimiento con la política de disciplina progresiva, --lo cual de por sí da base a un reclamo por despido injustificado--, y en ausencia de prueba sobre las faltas de desempeño del señor Gómez, el TPI tenía que concluir que no existía causa justa para el despido.

Este caso no se trata de si dos o tres desviaciones eran suficientes para justificar un despido. Se trata de un caso en que el patrono diseñó un esquema de sanciones para regular el comportamiento de sus empleados, el cual forma parte del contrato que rige la relación obrero-patronal. No obstante, el patrono contravino sus propias disposiciones y ahora se ampara en el procedimiento defectuoso para justificar el despido de su empleado. Ello es insostenible en el ordenamiento que controla y procede su rechazo como justificación para el despido.

C. Error Tercero: Honorarios de Abogado

En su tercer señalamiento de error, Walmart mantiene que el TPI concedió una cuantía por concepto de honorarios de abogados que excede la permitida por la ley.

Conforme se indicó en la sección II (B) de esta *Sentencia*, si bien el 15% es la cantidad mínima que se puede otorgar por concepto de honorarios de abogado en un caso de despido injustificado, el TPI puede conceder

un porcentaje mayor cuando estime que el caso lo amerita. *Hernández Maldonado v. Taco Maker, supra*, regula la solicitud de una parte para una cuantía de honorarios mayor al 15%. En tal solicitud, debe pedirse una remuneración por hora y presentar un desglose juramentado de las horas trabajadas.

En este caso, el TPI concedió un porcentaje mayor al 15% por concepto de honorarios de abogado al señor Gómez. Ahora bien, el TPI tenía que exponer en la *Sentencia* los fundamentos que utilizó para conceder tal porcentaje. No lo hizo. Al no proveer una explicación sobre el raciocinio para otorgar un porcentaje mayor, el TPI no puso en posición a este Tribunal de efectuar su función revisora.

Además, el señor Gómez no presentó un memorando de costas que justifique el trabajo que efectuó y la acreencia de un porcentaje mayor por concepto de honorarios de abogado, según exige la casuística del Foro Más Alto. En fin, no se cumplieron con las disposiciones sobre honorarios de abogados en exceso del 15%. Por ende, se modifica a 15% el porcentaje que se otorgó al señor Gómez por concepto de honorarios de abogado.

IV.

Por los fundamentos expuestos, se modifica la *Sentencia Enmendada*, así modificada se confirma.

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

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