

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL V

MIGUEL ÁNGEL
RODRÍGUEZ NIEVES

Querellante - Apelante

v.

FEDERACIÓN DE
ASOCIACIONES
PECUARIAS DE PUERTO
RICO, INC.
ABC CORPORATION; DOE
CORPORATION; JOHN
DOE; JANE DOE

Querellados - Apelados

KLAN201901425

Apelación
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala de
Aguadilla

Civil núm.:
A1CI201800090

Sobre:
Despido
Injustificado
Represalias
Procedimiento
Sumario Ley Núm.
2 de 17 de octubre
de 1961

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Colom García, la Jueza Soroeta Kodesh y el Juez Sánchez Ramos.

Sánchez Ramos, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 28 de febrero de 2020.

Luego del correspondiente juicio, el Tribunal de Primera Instancia (“TPI”) declaró sin lugar una reclamación sobre despido injustificado. Según se explica en detalle a continuación, concluimos que procede la confirmación de la Sentencia apelada, pues el apelante no demostró que fuese errónea la conclusión del TPI a los efectos de que este incurrió en conducta impropia, cuando solicitó el reembolso de unos gastos supuestamente incurridos y, a la vez, falló en divulgar oportunamente a su patrono que gestionaba el mismo reembolso con terceros.

I.

En febrero de 2018, el Sr. Miguel Ángel Rodríguez Nieves (el “Empleado” o el “Apelante”) presentó la acción de referencia (la “Demanda”) contra la Federación de Asociaciones Pecuarias de Puerto Rico, Inc. (el “Patrono” o la “Apelada”), bajo el procedimiento

sumario dispuesto por la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, según enmendada, 32 LPRA sec. 3118 *et seq.* (“Ley 2”).

Luego de diversos trámites, se celebró el juicio en su fondo y, el 11 de diciembre de 2018, el TPI notificó una Sentencia (la “Sentencia”). En lo pertinente, el TPI resolvió que el despido del Empleado fue justificado, por lo que declaró sin lugar la reclamación de indemnización por alegado despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo del 1976, según enmendada, 29 LPRA sec. 185a *et seq.* (“Ley 80”).

En la Sentencia, el TPI consignó que ciertos hechos habían sido estipulados por las partes, entre los cuales resaltamos los siguientes:

8. El querellante sometió para reembolso por la empresa querellada la suma de \$1,780.93 por gastos de estadía y pasajes de avión relacionados con dicho viaje.

9. El querellante recibió de parte de la empresa querellada un cheque por la mencionada suma y por el mencionado concepto.

10. El querellante por si o mediante terceros solicitó reembolsos de parte del Hotel Best Western Premier Hotel por los dineros correspondientes a los gastos de hotel que incurrió que ascendieron a \$1,000 que le fueron pagados en dos (2) giros o cheques.

11. El querellante recibió reembolso igualmente de parte de la línea aérea en que compró los pasajes de avión.

12. El querellante no notificó a la empresa querellada de las gestiones que hizo o que hicieron terceros en su nombre a la empresa querellada previo a ser cuestionado por su patrono sin [sic.] en efecto habría hecho tales gestiones y/o recibido tales reembolsos.

13. El querellante al presente no ha devuelto a la empresa querellada los dineros que fueron reembolsados por terceros por concepto de estadía de hotel y pasajes de avión.

El TPI también consignó que las partes estipularon los siguientes documentos que fueron marcados como Exhibits: 1) Contrato de Empleo; 2) Hoja de Trámite del 28 de junio de 2016 sobre cambio de salario; 3) Memorando del Empleado al Sr. Antonio

Sisco sobre reembolso de gastos del 9 de octubre de 2017 y anejos; 4) Carta de despido del 3 de noviembre de 2017; 5) Manual del Empleado 2008; 6) W-2 del Empleado de los años 2014, 2015 y 2016; 7) Historial bancario del Empleado; y 8) Talonario de cheque 5224 y sobre de correo certificado número 7014 2120 0000 3206 235.

En el juicio en su fondo, el Empleado presentó su propio testimonio. Por su parte, el Patrono presentó el testimonio del Presidente Ejecutivo de la empresa, el Sr. Antonio Sisco Carrero (el "Sr. Sisco"). Luego de evaluar la prueba testifical y documental presentada, el TPI formuló las siguientes determinaciones de hechos:

[...]

6. Posteriormente el querellante es nombrado Gerente de Compras de la empresa querellada siendo su supervisor directo el Sr. Antonio Sisco.

7. Como Gerente de Compras, el querellante representaba a la empresa querellada en la contratación, compra y/o adquisición de mercancía, equipos y productos necesarios para su operación cuyas compras representaban decenas de miles de dólares al año.

8. Previo al paso del Huracán María por Puerto Rico, el querellante había solicitado y le habían sido aprobadas vacaciones para asistir a una actividad conocida como "World Dairy Expo" en el Estado de Wisconsin, Estados Unidos de Norteamérica a cuya actividad el querellante había asistido en años anteriores.

9. La asistencia a tal actividad no era parte de las responsabilidades o deberes del puesto de trabajo del querellante sino una actividad a la que interesaba asistir por iniciativa personal.

10. El querellante incurrió en gastos relacionados con su asistencia a dicha actividad consistentes en hospedaje en el Park Hotel Inc. d/b/a Best Western Premier Park Hotel por cuya estadía pagó la suma de Mil Dólares (\$1,000) con una tarjeta de crédito y pasajes de avión cuyo costo lo fueron Quinientos Cuarenta y Ocho Dólares con Sesenta y Dos Centavos (\$548.62).

11. En relación con tales pasajes de avión, el querellante obtuvo lo que se conoce como un seguro de viaje que le protegía en caso de verse impedido de viajar en las fechas para las cuales obtuvo los mismos.

12. A raíz del paso del Huracán María por la isla y en atención a los trabajos de recuperación que debía llevar a cabo la empresa querellada, el Sr. Antonio Sisco solicitó del querellante el que cancelara las vacaciones que le habían sido previamente autorizadas y con ello su asistencia a la mencionada actividad.

Ello debido a que la totalidad del personal gerencial estaría colaborando en los esfuerzos de reanudar las operaciones de la empresa a raíz de los daños causados a la infraestructura y operaciones por el mencionado fenómeno atmosférico.

13. El Sr. Antonio Sisco y el querellante llegaron al entendido de que la empresa querellada reembolsaría al querellante aquellos gastos en que hubiese incurrido para asistir al mencionado viaje que éste perdería por razón de tener que cancelar sus vacaciones.

14. A base de tal entendido y en o alrededor del 8 de octubre de 2017, el querellante sometió un Memorando al Sr. Antonio Sisco que anejó de varios documentos en los que solicitó a la empresa querellada reembolso por la suma de Mil Setecientos Ochenta Dólares con Noventa y Tres Centavos (\$1,780.93) por concepto de gastos de estadía de hotel y pasajes de avión.

Tal solicitud incluía la suma de Mil Doscientos Cincuenta y Siete Dólares con Veinte Centavos (\$1,257.20) por concepto de estadía de hotel cuando en realidad el querellante tan solo había pagado la suma de Mil Dólares (\$1,000) por tal concepto.

15. Previo a someter su solicitud de reembolso de gastos el querellante, según su propio testimonio, ya había iniciado gestiones por conducto de una hija suya para solicitar reembolso de los gastos de hotel y pasajes.

16. A pesar de ello el querellante al momento de solicitar tal reembolso de gastos no informó a su patrono, la empresa querellada, de tales gestiones.

17. Debido a las circunstancias imperantes en ese momento, en donde la empresa querellada se encontraba llevando a cabo esfuerzos para lograr reiniciar de [sic.] operaciones, el Sr. Antonio Sisco, Presidente Ejecutivo de la misma no revisó con detenimiento el memorando y los documentos que anejó el querellante a su solicitud de reembolso de gastos y lo envió de inmediato al Departamento de Contabilidad de la empresa para pago.

Tales documentos incluían el que el querellante había obtenido un seguro de vuelo en cuanto a los pasajes de avión adquiridos (“travel protection plan”).

18. El 28 de octubre de 2017 el querellante recibió reembolso de parte del Best Western Premier Park Hotel de la suma de Mil Dólares (\$1,000) que había pagado a dicha hospedería.

A ese momento el querellante tampoco informó a la empresa querellada del recibo de tal dinero.

19. El Sr. Antonio Sisco en un momento dado revisó nuevamente la solicitud de reembolso de gastos presentada por el querellante y se percató de que los pasajes de avión tenían un seguro de viaje por lo que comenzó a investigar si en efecto el querellante había solicitado o gestionado reembolso de los gastos que le fueron a su vez reembolsados por la empresa querellada.

20. De tal investigación el Sr. Antonio Sisco advino en conocimiento de las gestiones que llevó a cabo el querellante tanto con el mencionado Hotel como con la línea aérea para recibir reembolso de los gastos que ya previamente le habían sido reembolsados la empresa querellada.

21. A ese momento el querellante no le había informado a la empresa querellada que había hecho gestiones para obtener reembolsos de los gastos que le fueron reembolsados por su patrono.

22. El 3 de noviembre de 2017 la empresa querellada procedió al despido del querellante y consignó por escrito las razones que lo llevaron a tal determinación expresando en su carta de despido lo siguiente y citamos:

“La conducta exhibida por ti en relación a este asunto donde ocultaste información que era menester informar a la empresa de acuerdo al principio de la buena fe y donde procuraste el reembolso de dineros que en realidad no habrías de perder con motivo de la cancelación de tal viaje, constituye un claro acto de deshonestidad y conducta impropia que no nos deja otra alternativa razonable que proceder con la terminación de tu empleo”.

23. El Manual de Empleados de la empresa querellada vigente al momento de la terminación del empleo del querellante, dispone como causal de despido el que el empleado exhiba una conducta impropia, así como el que el empleado provea información falsa en un documento oficial de la empresa.

[...]

26. El querellante no ha devuelto a la empresa querellada los dineros que le fueron reembolsados por concepto de estadía de hotel y pasajes de avión.

A raíz de las anteriores determinaciones de hechos, el TPI concluyó que el despido del Empleado fue justificado. En específico, el TPI explicó que la prueba desfilada no estableció que la decisión

de despedir al Empleado estuviese motivada por razones legalmente prohibidas, ni que respondiese a un mero capricho del Patrono.

El TPI razonó que el Empleado no actuó de buena fe, ni con fidelidad a los legítimos intereses de su patrono, cuando solicitó el reembolso de unos gastos supuestamente incurridos por él, absteniéndose a la vez de divulgar que hacía gestiones para obtener su reembolso de terceros. De igual forma, expresó que el Empleado quebrantó el deber de buena fe y honestidad a los legítimos intereses de su patrono cuando solicitó reembolso por una suma mayor a los gastos supuestamente incurridos. Finalmente, el TPI concluyó que la naturaleza del puesto del Empleado requería confianza plena pues tenía la facultad de negociar y representar los legítimos intereses de la empresa frente a terceros.

Inconforme, el 20 de diciembre de 2019, el Empleado presentó el recurso que nos ocupa, en el cual formula los siguientes señalamientos de error:

1. ERRÓ EL TPI AL DETERMINAR QUE EL DESPIDO DEL APELANTE FUE CON JUSTA CAUSA POR NO HABER ACTUADO DE BUENA FE NI CON HONESTIDAD PARA LOS LEGÍTIMOS INTERESES DE LA APELADA, AL SOLICITAR EL REEMBOLSO DE LOS GASTOS INCURRIDOS POR ESTE POR LA CANCELACIÓN DE UN VIAJE DE VACACIONES A SOLICITUD DE SU PATRONO.
2. ERRÓ EL TPI AL DETERMINAR QUE EL DESPIDO DEL APELANTE FUE CON JUSTA CAUSA POR NO HABER ACTUADO DE BUENA FE NI CON HONESTIDAD PARA LOS LEGÍTIMOS INTERESES DE LA APELADA, POR NO NOTIFICAR EL REEMBOLSO DE LOS GASTOS RECIBIDO.
3. ERRÓ EL TPI AL DETERMINAR QUE LA ALEGADA CONDUCTA DEL APELANTE LACERÓ LA CONFIANZA LO QUE AFECTÓ EL BUEN Y NORMAL FUNCIONAMIENTO DE LA EMPRESA, POR LO QUE SU DESPIDO NO FUE POR MERO CAPRICHIO.

Mediante una *Resolución* de 17 de enero de 2020, le concedimos al Apelante hasta el 27 de enero para informar si se proponía reproducir la prueba oral y, de ser así, acreditar el método que se proponía utilizar para ello. Además, advertimos que, de no

reproducir la prueba oral, el Apelante renunciaría a cualquier planteamiento sobre apreciación de la misma.

Luego de expirado el plazo concedido sin que compareciera el Apelante, el 31 de enero, emitimos una *Resolución* mediante la cual dimos por perfeccionado el presente recurso y consignamos que adjudicaríamos la apelación tomando como correctas las determinaciones de hecho del TPI que descansaron sobre la apreciación de dicho foro de la prueba oral. Resolvemos.

II.

Como norma general, al ejercer nuestra función revisora, le debemos gran respeto y deferencia a las determinaciones de hechos que hacen los foros de instancia, así como a su apreciación sobre la credibilidad de testigos y el valor de la prueba desfilada. *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750, 770-772 (2013); *González Hernández v. González Hernández*, 181 DPR 746, 776-777 (2011). Lo anterior responde a que los jueces de instancia están en mejor posición para evaluar la prueba ya que tienen la oportunidad de escuchar a los testigos mientras declaran y de observar su comportamiento. *Íd.* Así pues, de la única forma en que los foros apelativos pueden intervenir con la determinación de hecho o adjudicación de credibilidad realizada por el foro primario, sería porque este último incurrió en error manifiesto, pasión, prejuicio o parcialidad. *Rivera Menéndez v. Action Service*, 185 DPR 431, 448-449 (2012).

En ausencia de estos elementos, no procede intervenir con las determinaciones de hechos, con la apreciación de la prueba ni con la adjudicación de credibilidad hecha por el foro primario. *Torres Vélez v. Soto Hernández*, 189 DPR 972, 990 (2013). Ello, pues, las determinaciones de hecho realizadas por el foro primario basados tanto en testimonio oral como documental tienen una presunción

de corrección. Véase, Regla 42.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 42.2.

En consecuencia, ante la ausencia de la transcripción de prueba oral o cualquier otra prueba que ponga en posición de ponderar la prueba presentada ante el juzgador o juzgadora de los hechos, un foro apelativo no cuenta con los elementos para descartar la apreciación razonada y fundamentada de la prueba realizada por ese adjudicador. *Hernández Maldonado v. Taco Maker*, 181 DPR 281, 289 (2011).

III.

La Ley 80 provee un remedio para empleados, contratados por tiempo indeterminado, que sean despedidos sin justa causa. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92, 107 (2011); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 375 (2001). Éstos podrán reclamar a su patrono, además del sueldo devengado, una indemnización que será calculada usando la fórmula dispuesta en la Ley. 29 LPRA sec. 185a. El propósito de dicha indemnización, conocida comúnmente como la mesada, es proveer una ayuda económica al empleado despedido, para que pueda cubrir sus necesidades básicas durante la etapa de búsqueda de un nuevo empleo. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp, supra*.

Es norma conocida que la legislación laboral debe interpretarse liberalmente a favor del empleado y la exclusión de un empleado de los beneficios de la misma debe constar expresamente en el texto de la Ley. *Romero et als. v. Cabrer Roig et als.*, 191 DPR 643 (2014). Así pues, la Ley 80 aplica a: (i) todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo; (ii) que trabaje mediante remuneración de alguna clase; (iii) contratado sin tiempo determinado; (iv) y que haya sido despedido de su cargo sin justa causa. 29 LPRA sec. 185a; *Romero et als. v. Cabrer Roig et als., supra*. Por el contrario, la Ley 80 no aplica cuando el empleado

fue contratado por tiempo cierto o para un proyecto u obra determinada. *López Fantauzzi*, 181 DPR a la pág. 109.

La Ley 80 establece una presunción de que el despido fue injustificado, por lo cual recaerá sobre el patrono demostrar, por preponderancia de la prueba, que el despido fue justificado. *Díaz*, 155 DPR a la pág. 378. En cuanto al requisito de justa causa, el mismo está “vinculad[o] a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa en cuestión”. *Íd* a la pág. 376. El patrono podrá justificar el despido demostrando que existían causas imputables a la conducta del empleado o a aspectos económicos relacionados a la administración de la empresa. *Romero et als. v. Cabrer Roig et als., supra*; 29 LPRA sec. 185b. Si el patrono no logra demostrar que hubo justa causa para el despido, vendrá obligado a pagar la mesada al empleado.

Es preciso señalar que la Ley 80 no favorece el despido como sanción por una primera falta. *Rivera Torres v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 690 (2004). Sin embargo, ello podría estar justificado “si dicha acción u omisión, por su gravedad y potencial de agravio, pone en riesgo la seguridad, el orden o la eficacia que constituyen el funcionamiento del negocio”, en cuyo caso constituiría una imprudencia esperar a que ocurra nuevamente para despedir al empleado. *Íd.*

IV.

A pesar de haber sido advertido al respecto, el Apelante optó por no reproducir la prueba oral que desfiló en juicio. Por tanto, no nos colocó en posición de intervenir con las determinaciones fácticas del TPI que descansaron en su apreciación de dicha prueba. Al tomar como correctas dichas determinaciones, como estamos obligados a hacerlo ante la renuncia explícita del Empleado a

impugnar dichas determinaciones, y luego de considerar los planteamientos del Empleado, concluimos que procede la confirmación de la Sentencia.

Contrario a lo argüido por el Empleado, la justa causa para su despido se configuró aun tomando en cuenta que esta era su primera falta. Adviértase que el Empleado ocupaba el puesto de Gerente de Compras, como parte de lo cual tenía autoridad para negociar y representar al Patrono frente a terceros. Por su parte, el Patrono debe tener confianza plena en el empleado a quien le ha encomendado la contratación, compra y/o adquisición de mercancías, equipos y productos necesarios para la operación de la empresa que representaban “decenas de miles de dólares al año”. Como bien concluyó el TPI, la naturaleza de la falta cometida por el Empleado es de tal envergadura que quebranta la confianza necesaria para realizar las funciones en la empresa, “razón por lo cual su despido no puede catalogarse como un mero capricho de dicha empresa”.

En fin, las determinaciones fácticas de la Sentencia, las cuales el Empleado no ha disputado, y las cuales reflejan, cuando menos, negligencia en no divulgar oportunamente que se estaba gestionando, de unos terceros, el reembolso de unos gastos que también habían sido sometidos al Patrono para reembolso, constituye justa causa para el despido impugnado.

V.

Por los fundamentos antes expuestos, se confirma la *Sentencia* apelada.

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

La Jueza Colom García está plenamente conforme con el dictamen, pues entiende que esperar por un patrón de conducta

impropia atenta contra la buena marcha del negocio, la honestidad no tiene gradaciones.

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