

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL ESPECIAL

ELLEN LÓPEZ ROLDÁN

Apelante

v.

CANÓVANAS BABY
CENTER, INC. h/n/c
COLMADO LOS INDIOS
BABY FOOD, LA
CENTRAL BABY CENTER
y LA CENTRAL BABY
FOOD CENTER

Apelado

APELACIÓN
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala
Superior de
Carolina

Civil Núm.:
CN2018CV00328

KLAN202000489

Sobre:
Despido
injustificado.

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Romero García, la Juez Méndez Miró y el Juez Rodríguez Flores.¹

Rodríguez Flores, juez ponente.

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 25 de mayo de 2022.

Comparece la señora Ellen López Roldán (señora López) y nos solicita que revoquemos la *Sentencia* emitida el 31 de marzo de 2020, notificada el 1 de abril de 2020, por el Tribunal de Primera Instancia (TPI), Sala de Carolina. Mediante el referido dictamen, el foro primario concluyó que el despido de la señora López estuvo justificado y, en consecuencia, desestimó la querrela por despido injustificado que esta incoó contra su ex patrono, Canóvanas Baby Center, Inc. h/n/c/ Colmado Los Indios Baby Food (Canóvanas Baby Center).

¹ Mediante Orden Administrativa número TA-2020-167 el Juez Rodríguez Flores sustituyó a la Jueza Jiménez Velázquez.

Canóvanas Baby Center presentó su Contestación a Apelación el 24 de noviembre de 2020.

Luego de evaluar los argumentos de ambas partes y de examinar la transcripción de la prueba oral, resolvemos confirmar la sentencia apelada.

I.

El 17 de septiembre de 2018, la señora López instó una querrela en contra de Canóvanas Baby Center al amparo del procedimiento sumario laboral establecido en la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, según enmendada, 32 LPRA sec. 2118 *et seq.* En su reclamación, la señora López planteó una presunta violación a la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976 (Ley Núm. 80), según enmendada, 29 LPRA secs. 185a, *et seq.*, sobre despido injustificado, y a la Ley Núm. 148 del 30 de junio de 1969 (Ley Núm. 148), según enmendada, 29 LPRA sec. 501 *et seq.*, que obliga a los patronos a conceder un bono anual de Navidad a los empleados de la empresa privada.

En su querrela, la señora López alegó que comenzó a trabajar para Canóvanas Baby Center en el año 2006. Devengaba un salario de \$7.25 por hora, a razón de cuarenta (40) horas semanales. Adujo que, mediante una carta suscrita el 23 de octubre de 2017, por el presidente de la compañía, Sr. Jorge L. Santiago Román (señor Santiago), este le informó que la empresa había tomado la decisión de despedirla. La carta establece como motivo para el despido que, en dos (2) ocasiones, y sin autorización de la empresa, la señora López cerró la tienda antes del horario establecido y registró en su hoja de asistencia la jornada laboral completa.² A la fecha del despido, la empleada se desempeñaba como vendedora/cajera del Colmado Los Indios Baby Food. La señora López negó los hechos

² Véase, carta de 23 de octubre de 2017. Apéndice del recurso, pág. 52.

alegados en la carta y aseveró que su despido fue uno injustificado, por lo cual reclamó ser acreedora de la mesada que provee la Ley Núm. 80, *supra*. Además, solicitó el pago del bono de Navidad correspondiente al año 2017, incluida la penalidad que establece la Ley Núm. 148, *supra*.³

Canóvanas Baby Center contestó la querrela y negó que el despido hubiese sido injustificado. Como defensa afirmativa, indicó que la sanción obedeció a actos de deshonestidad de la empleada, consistentes estos en que, junto a su supervisora, tenía un patrón de trabajo de cerrar el Colmado Los Indios a las 3:00 p.m., cuando la hora de cierre del local era a las 5:00 p.m. Además, ambas empleadas cobraron por las horas no trabajadas de 3:00 p.m. a 5:00 p.m., por un número indeterminado de días.⁴

Luego, en el *Informe de Conferencia con Antelación al Juicio*, Canóvanas Baby Center clarificó que el incumplimiento con el requisito de horario mínimo de operaciones había expuesto al establecimiento a serias sanciones con el Programa WIC.⁵

Posteriormente, y conforme surge de la *Minuta* de la vista de conferencia con antelación al juicio celebrada el 17 de enero de 2019, el abogado de Canóvanas Baby Center (Lcdo. José M. Ramírez Hernández) entregó a la representación legal de la señora López (Lcda. Antonia V. Androver Muntaner) un cheque por la cantidad correspondiente al bono de Navidad del año 2017, incluida la

³ *Querrela*. Apéndice del recurso, págs. 1-4.

⁴ *Contestación a Querrela*. Apéndice del recurso, págs. 5-6.

⁵ En el referido *Informe de Conferencia con Antelación al Juicio*, presentado por las partes conjuntamente el 15 de enero de 2019, éstas estipularon los siguientes hechos: (1) Canóvanas Baby Center es un negocio dedicado a la venta de alimentos de bebé autorizado por el Departamento de Salud a través del Programa WIC. (2) La querellante comenzó a trabajar para la querellada en el año 2006, devengando un salario de \$7.25 por hora a razón de 40 horas semanales. (3) Para el 23 de octubre de 2017, fecha en que fue despedida de su puesto, la querellante se desempeñaba como vendedora/cajera del establecimiento Colmado Los Indios propiedad de la parte querellada. (4) La querellante laboró para la parte querellada durante 12 años. El salario más alto devengado por ésta durante los tres (3) años previos al despido ascendió a \$290.00 semanales, equivalentes a \$1,256.67 mensual y \$15,080.00 anual, sin considerar el pago del bono de navidad que dispone la ley. Véase, *Informe de Conferencia con Antelación al Juicio*. Apéndice del recurso, págs. 8-16.

penalidad establecida por ley. Así, sólo quedó pendiente de adjudicar la controversia atinente al despido.⁶

Al respecto, las partes acordaron que los mecanismos de descubrimiento de prueba que habrían de utilizar consistirían en interrogatorios, producción de documentos y requerimiento de admisiones.⁷ No obstante, el 25 de marzo de 2019, la señora López presentó una *Moción en Torno a Descubrimiento de Prueba* en la que informó que había expirado el plazo concedido en la vista de conferencia con antelación a juicio para que Canóvanas Baby Center supliera las contestaciones al descubrimiento de prueba, sin que esta hubiera presentado respuesta alguna. Como remedio, solicitó que ordenara a Canóvanas Baby Center a cumplir con el descubrimiento y, en su defecto, se eliminara sus alegaciones y se le impusiera el pago de honorarios de abogado.⁸ La señora López reiteró su petición mediante mociones presentadas los días 29 de abril de 2019, 21 de mayo de 2019 y 27 de junio de 2019.⁹

Como resultado, mediante orden notificada el 12 de septiembre de 2019, el foro apelado concedió un término perentorio de cinco (5) días para que Canóvanas Baby Center presentara su postura respecto a la solicitud en torno al descubrimiento de prueba. Vencido dicho plazo, el 6 de noviembre de 2019, notificada el 8 de noviembre de 2019, el TPI dictó otra orden en la que señaló una vista en rebeldía para el 5 de diciembre de 2019.

Entonces, el 20 de noviembre de 2019, Canóvanas Baby Center presentó una *Moción Solicitando Reconsideración a la Eliminación de las Alegaciones y Anotación de Rebeldía*. Señaló que

⁶ Véase, *Minuta* de la vista del 17 de enero de 2019. Apéndice del recurso, págs. 17-18.

⁷ Véase, *Minuta* de la vista de conferencia inicial del 30 de octubre de 2018. Apéndice del recurso, pág. 7.

⁸ *Moción en Torno a Descubrimiento de Prueba*. Apéndice del recurso, págs. 19-20.

⁹ Véase, *Moción en Cumplimiento de Orden y en Torno a Descubrimiento de Prueba, Moción en Solicitud de Remedio y Moción Reiterando Solicitud de Remedio*. Apéndice del recurso, págs. 23-24, 29-33.

por inadvertencia omitió informar al tribunal que, durante el mes de junio de 2019, había provisto a la señora López las contestaciones al descubrimiento de prueba.

Así, el 4 de diciembre de 2019, el TPI emitió una orden, mediante la cual dejó sin efecto la eliminación de las alegaciones y convirtió la vista en rebeldía en una sobre el estado de los procedimientos. En dicha vista, quedó señalada la fecha para la celebración del juicio.¹⁰

El 5 de febrero de 2020, se celebró la vista en su fondo.¹¹ Según surge de la *Sentencia* apelada, las partes litigantes comparecieron acompañadas de sus respectivas representaciones legales. Canóvanas Baby Center presentó como testigo al Sr. Jorge L. Santiago Román. La señora López presentó su propio testimonio. A solicitud de Canóvanas Baby Center, el foro apelado tomó conocimiento judicial del Artículo V (obligaciones y responsabilidades del comerciante) del *Reglamento de Comerciante Autorizado del Programa Especial de Nutrición Suplementaria para Mujeres, Infantes y Niños (WIC)*, Núm. 8896 del 30 de octubre de 2016 (Reglamento), vigente a fecha de los hechos.¹² El tribunal también tomó conocimiento de que, a raíz del paso del Huracán María por Puerto Rico el 20 de septiembre de 2017, no hubo servicio eléctrico en la Isla durante los siguientes treinta (30) días.¹³ Además, se admitió y marcó prueba documental.¹⁴

¹⁰ Véase, Sistema Unificado de Manejo y Administración de Casos (SUMAC), en el expediente electrónico del caso CN2018CV00328, entrada 27.

¹¹ En el expediente electrónico del caso CN2018CV00328 no consta la minuta de la vista en su fondo.

¹² El Reglamento Núm. 8896 quedó anulado por el Reglamento Núm. 9170 de 4 de marzo de 2020.

¹³ Véase, transcripción de la prueba oral del juicio en su fondo celebrado el 5 de febrero de 2020, págs. 7-8.

¹⁴ La prueba documental admitida fue la siguiente: Exhibit I: Carta de despido de la señora López; Exhibit II: Preguntas del interrogatorio cursado a Canóvanas Baby Center; Exhibit III: Contestación al interrogatorio; Exhibit IV: Cheques cancelados pagados a la Sra. López; Exhibit V: Copia del cheque de octubre de 2016; Exhibit VI: Carta del 22 de junio de 2017. Véase *Sentencia* apelada. Apéndice del recurso, págs. 39-51.

El Sr. Jorge L. Santiago Román (señor Santiago) testificó que es el dueño y presidente de la corporación Canóvanas Baby Food Center y que dicha empresa cuenta con dos (2) establecimientos: La Central Baby Food Center (La Central) y el Colmado Los Indios Baby Food Center (Colmado Los Indios). Para la fecha de los hechos que motivaron el despido, la señora López trabajaba en el Colmado Los Indios.

El testigo especificó que el horario de operaciones del Colmado Los Indios era de 8:00 a.m. a 5:00 p.m.¹⁵ Sin embargo, puntualizó que el 6 de octubre de 2017, a la 1:00 p.m., acudió a dicho establecimiento y encontró que este se encontraba cerrado. Regresó el mismo día, aproximadamente a las 3:00 p.m., y el Colmado Los Indios aún permanecía cerrado.¹⁶ Añadió que, a la siguiente semana, los empleados que entregan la mercancía acudieron al local, aproximadamente a las 4:00 p.m., y también estaba cerrado.¹⁷

Por otro lado, indicó que, como resultado del paso del Huracán María por la Isla, el negocio carecía de luz eléctrica, por lo cual, las cámaras de seguridad no funcionaban. Señaló que el establecimiento contaba con tres (3) empleados – una (1) supervisora y dos (2) empleados, incluida la señora López - y que tenía la sospecha de que estos cerraban el Colmado Los Indios antes de las 5:00 p.m., sin autorización; específicamente, entre 3:00 p.m. y 4:00 p.m.¹⁸ Explicó que ello lo expuso a perder su participación como comerciante del Programa WIC. Por ello, tomó la decisión y suscribió la carta de despido de la señora López el 23 de octubre de 2017.¹⁹

¹⁵ En la *Contestación a Interrogatorio y Producción de Documentos* especificó que abría de lunes a viernes, de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. Apéndice del recurso, págs. 56-57.

¹⁶ Véase, transcripción de la prueba oral de la vista en su fondo, pág. 15.

¹⁷ *Íd.*, pág. 17.

¹⁸ *Íd.*, págs. 10 y 17.

¹⁹ *Íd.*, págs. 19-20.

En el contrainterrogatorio, el señor Santiago contestó que Natalia Viera era la supervisora de la Sra. López.²⁰ Además, aseveró que el Colmado Los Indios tenía un generador eléctrico y que, antes del paso del desastre natural, había dejado instrucciones de que se abriera el local.²¹ Explicó que el generador eléctrico no estaba conectado a las cámaras de seguridad del establecimiento; solamente encendía las luces interiores y una nevera.²² De otra parte, aceptó que no se pudo comunicar con los empleados para pedirles que se reportaran a trabajar al Colmado Los Indios porque, tras la emergencia, no había sistema de comunicación celular.²³

Asimismo, aclaró que él no acudió al Colmado Los Indios el lunes, 23 de octubre de 2017, sino que fueron los empleados que entregan la mercancía, quienes encontraron el establecimiento cerrado a eso de las 4:00 p.m.²⁴ Ese mismo día suscribió la carta de despido de la señora López, que se le entregó en el establecimiento a la empleada el jueves, 26 de octubre de 2017.²⁵ Al respecto, el señor Santiago mencionó que el patrono pagaba a los empleados los jueves de cada semana.²⁶ Afirmó no recordar si para el 23 de octubre de 2017, la señora López se encontraba disfrutando su licencia de vacaciones.²⁷

A su vez, el señor Santiago admitió que en el expediente de personal de la señora López no constaba un memorando o reprimenda escrita por razón de haber cerrado el Colmado Los Indios antes de la hora fijada. La única carta que hay en el expediente a tales efectos es la de despido.²⁸ También comentó que no fue el 23 de octubre de 2017, sino en otra ocasión anterior –

²⁰ *Íd.*, pág. 22.

²¹ *Íd.*, págs. 23 y 25.

²² *Íd.*, pág. 29.

²³ *Íd.*, pág. 24.

²⁴ *Íd.*, pág. 32.

²⁵ *Íd.*, pág. 34.

²⁶ *Íd.*, pág. 50.

²⁷ *Íd.*, pág. 46.

²⁸ *Íd.*, págs. 55-57.

cuando la Sra. López trabajaba en el local La Central – que corroboró que el negocio se encontraba cerrado antes de la hora establecida.²⁹

De igual forma, el señor Santiago aceptó que, además de acreditar su asistencia mediante llamada telefónica realizada desde el teléfono de la tienda en la mañana y al cierre, los empleados también registraban su asistencia por escrito en una hoja.³⁰ También reconoció que en la *Contestación a Interrogatorio y Producción de Documentos* había manifestado que la señora López no firmaba las amonestaciones escritas que se le cursaban por motivo de la conducta que dio lugar al despido.³¹

Finalmente, se aludió al Artículo V del Reglamento. En el inciso (11) este dispone que “[l]as tiendas autorizadas deberán permanecer abiertas, como mínimo, seis días a la semana, ocho (8) horas al día, exceptuando los días feriados. Los comerciantes deberán notificar al Programa WIC de Puerto Rico si los servicios de la tienda no pueden ser ofrecidos durante el horario requerido”.³² El licenciado Ramírez Hernández enfatizó que al final del referido Artículo V, se establece que “[e]l dejar de cumplir con las Obligaciones y Responsabilidades del Comerciante constituirá justa causa para la terminación del Acuerdo del Comerciante”.³³

Por su parte, la Sra. López declaró que trabajó varios años para el señor Santiago; primero en la tienda La Central y, los últimos 4 años, en el Colmado Los Indios. Indicó que trabajaba cinco (5) días a la semana, ocho (8) horas diarias. Aseveró que no trabajó la semana siguiente al paso del Huracán María sobre la Isla debido a que resultó damnificada por el desastre. Tampoco le avisó sus circunstancias al patrono porque no había servicio de

²⁹ *Íd.*, págs. 42-45.

³⁰ *Íd.*, págs. 57-58.

³¹ *Íd.*, págs. 60-61.

³² *Íd.*, pág. 63.

³³ *Íd.*, pág. 65.

comunicaciones.³⁴ Sin embargo, manifestó que en ningún momento el señor Santiago le había llamado la atención, o cursado comunicación escrita alguna, por esta haberse ausentado la semana siguiente al paso del Huracán María. Además, explicó que el 23 de octubre de 2017, comenzó a disfrutar su licencia de vacaciones, razón por la cual no acudió a trabajar. El 26 de octubre de 2017, acudió al Colmado Los Indios a recoger el cheque correspondiente a sus vacaciones y, conjuntamente, le entregaron la carta de despido. A preguntas de su abogada, la Sra. López aseguró que durante todos los años que trabajó para Canóvanas Baby Center nunca cerró el establecimiento antes de la hora establecida.³⁵

En el contrainterrogatorio, la señora López informó que su jornada de trabajo era *part time*, tres días a la semana (martes, jueves y viernes).³⁶ Puntualizó que su último día de trabajo fue el viernes, 20 de octubre de 2017.³⁷ A preguntas de la jueza que presidió los procedimientos, la señora López explicó que, mediante carta de 22 de junio de 2017, el señor Santiago le había notificado que su jornada laboral de cuarenta (40) horas se reduciría a veinticuatro (24) horas semanales. Mencionó que su horario permaneció de esa forma hasta la fecha de su despido.³⁸ Además, la Sra. López afirmó que, por su horario *part time*, ella no era quien cerraba el Colmado Los Indios.³⁹ Por último, expresó que no había traído a la vista sus hojas de asistencia.⁴⁰

Desfilada la prueba, el 31 de marzo de 2020, notificada el 1 de abril de 2020, el TPI dictó la Sentencia apelada, en el que consignó las siguientes determinaciones de hechos:

1. Canóvanas Baby Center Colmado Los Indios es un negocio dedicado a la venta de alimentos de bebé

³⁴ *Íd.*, págs. 67-69.

³⁵ Véase, transcripción de la vista en su fondo, págs. 71, 73-74.

³⁶ Véase, transcripción de la vista en su fondo, pág. 76.

³⁷ Véase, transcripción de la vista en su fondo, pág. 79.

³⁸ Véase, transcripción de la vista en su fondo, pág. 80.

³⁹ Véase, transcripción de la vista en su fondo, pág. 84.

⁴⁰ Véase, transcripción de la vista en su fondo, pág. 88.

autorizado por el Departamento de Salud a través del Programa WIC.

2. La querellante, señora Ellen López Roldán, comenzó a trabajar para la querellada Canóvanas Baby Center Colmado Los Indios en el año 2006[,] devengando un salario de \$7.25 por hora[,] a razón de 40 horas semanales.

3. Para el 23 de octubre de 2017, fecha en que fue despedida de su puesto, la querellante, señora Ellen López Roldán, se desempeñaba como vendedora/cajera del establecimiento Canóvanas baby Center Colmado Los Indios[,] propiedad de la parte querellada.

4. La querellante, señora Ellen López Roldán, testificó que laboró para la parte querellada durante 12 años. El salario más alto devengado por ésta durante los tres (3) años previo[s] al despido ascendió a \$290.00 semanales, equivalente a \$1,256.67 mensual y \$15,080.00 anual, sin considerar el pago del bono de navidad que dispone la ley.

5. La señora Ellen López Roldán testificó que el 23 de ju[n]io de 2017 le bajaron las horas de trabajo de 40 horas a 27 horas.

6. El querellado, Sr. Jorge L. Santiago Román, presidente de Canóvanas Baby Center Colmado Los Indios, testificó que la parte querellante, señora Ellen López Roldán, trabajó con el querellado desde el año 2006 hasta octubre de 2017.

7. El Sr. Jorge Santiago Román testificó que era patrono de la señora Ellen López Roldán. Testificó que recibió una confidencia[,] por lo que puso especial énfasis en la administración y operación del establecimiento ubicado en Canóvanas y el cual se dedicaba a la venta de alimentos y fórmulas del Programa WIC para madres e infantes.

8. El Sr. Jorge Santiago Román testificó que para la época después del Huracán María, la querellante, señora Ellen López Roldán[,] y otra empleada de Canóvanas Baby Center Colmado Los Indios, de forma unilateral cerraban el establecimiento a las 3:00 p.m.[,] cuando el horario regular de trabajo era de 8:00 a.m. a 5:00 p.m.

9. El Sr. Jorge Santiago Román testificó que la querellante, señora Ellen López Roldán, y la otra empleada fueron deshonestas.

10. La querellante señora Ellen López Roldán cobró las horas incluidas de 3:00 p.m. a 5:00 p.m. por un número no determinado de días y expusieron al establecimiento a serias sanciones con el Programa WIC por no contar con el horario mínimo de apertura, establecido por reglamentación del Programa.

11. El Sr. Jorge Santiago Román testificó que el día del despido de la señora Ellen López Roldán pudo corroborar personalmente la confidencia que había recibido en cuanto a las violaciones al horario de trabajo.

A la luz de tales determinaciones, y tras esbozar las normas de derecho aplicable al despido sin justa causa y de apreciación de prueba, el foro apelado concluyó que el testimonio del señor Jorge Santiago Román le había merecido credibilidad. De tal forma, resolvió que Canóvanas Baby Center había demostrado, mediante preponderancia de la prueba, que el despido de la señora López estuvo justificado. A tales efectos, coligió que la falta incurrida por la Sra. López había sido una de carácter grave que lesionó la ordenada marcha y el normal funcionamiento del negocio. Por último, razonó que la señora López no presentó prueba documental o testifical alguna que menoscabara la evidencia presentada por su ex patrono, sino que meramente descansó en la presunción de despido sin justa causa de la Ley Núm. 80. En consecuencia, desestimó la querrela incoada por la señora López en contra de Canóvanas Baby Center.

Inconforme, la señora López acudió ante este Foro mediante recurso de apelación instado el 15 de julio de 2020,⁴¹ en el que formuló los siguientes señalamientos de error:

Erró el TPI en la apreciación de la prueba y la aplicación del derecho en el presente caso y, en consecuencia, desestimar la demanda sobre despido injustificado.

Erró el TPI al reconsiderar la Orden dictada el 6 de noviembre de 2019 y, en consecuencia, convertir la vista en rebeldía señalada para el 5 de diciembre de 2019 en una sobre el estado de los procedimientos.

Mediante una *Contestación de Apelación*, Canóvanas Baby Center arguyó, en síntesis, que presentó evidencia suficiente para

⁴¹ Mediante *Resolución* de 22 de mayo de 2020, el Tribunal Supremo dispuso que todo término que haya vencido o que venciera entre el 16 de marzo de 2020 y el 14 de julio de 2020, se extendería hasta el 15 de julio de 2020. *In re: Medidas Judiciales ante situación de emergencia de salud por el Covid-19*, EM-2020-12, 2020 TSPR 44. Por lo anterior, este Tribunal tiene jurisdicción para atender en sus méritos el presente recurso.

que el foro apelado concluyera que el despido fue justificado, por lo que razona que el TPI actuó correctamente al desestimar la querrela. En cuanto al segundo señalamiento de error, indicó que el foro apelado tiene la facultad de corregir sus propias decisiones, para atemperarlas a la ley y a la justicia.

II.

-A-

Nuestro ordenamiento jurídico no prohíbe el despido de un empleado. *Segarra Rivera v. Int'l. Shipping et al.*, Op. de 23 de marzo de 2022, 2022 TSPR 31, pág. 16, 208 DPR ___ (2022). No obstante, existe legislación orientada a proteger los derechos de los obreros, con el fin de establecer un balance en las relaciones entre patronos y empleados. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 903 (2011).

La *Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa*, mejor conocida como la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 (Ley Núm. 80), según enmendada, 29 LPRA secs. 185a, *et seq.*, tiene como propósito proteger el derecho de los trabajadores ante acciones arbitrarias y caprichosas de los patronos. Esta pieza legislativa le impone el pago de una indemnización conocida como mesada⁴² al patrono que sin justa causa despida a un empleado que es contratado por un periodo de tiempo indeterminado. *Segarra Rivera v. Int'l. Shipping et al.*, supra, pág. 16; *Indulac v. Unión*, Op. de 4 de junio de 2021, 2021 TSPR 78, pág. 17, 207 DPR 279 (2021); *León Torres v. Rivera Lebrón*, 204 DPR 20, 36 (2020).

Así pues, el pago de la mesada sirve un doble propósito: desalienta la práctica de despedir empleados sin que exista justa causa para ello y le proporciona una ayuda económica al empleado que no cuenta con los ingresos de su antiguo puesto. *Indulac v.*

⁴² El Art. 1 de la Ley Núm. 80 explica en qué consiste la compensación de la mesada. 29 LPRA sec. 185a.

Unión, supra, pág. 17. La mesada representa el remedio exclusivo disponible a un empleado cesanteado injustificadamente frente a su ex patrono, a no ser que existan otras causas de acción independientes al despido. *León Torres v. Rivera Lebrón*, supra, pág. 37.

La Ley Núm. 80, *supra*, no establece específicamente qué constituye un despido injustificado. Sin embargo, menciona varios escenarios que liberan al patrono de responsabilidad. Algunos de estos supuestos están basados en conducta atribuible al empleado, mientras que otras responden al curso decisorio de la gerencia empresarial. *Segarra Rivera v. Int'l. Shipping et al.*, supra, pág. 17; *Indulac v. Unión*, supra, pág. 18.

En cuanto a la conducta del empleado, se ha dispuesto que se considerarán como justa causa para el despido las siguientes acciones: (1) ha exhibido un patrón de conducta impropia o desordenada;(2) no ha cumplido con sus labores de manera eficiente, ha realizado su trabajo tarde o negligentemente o en violación a las normas aplicables, o (3) ha violado reiteradamente aquellas reglas y reglamentos razonablemente establecidos para la operación del establecimiento y los cuales le han sido suministrados oportunamente. Art. 2 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185b. Ahora bien, el Tribunal Supremo ha expresado que las circunstancias representativas de justa causa, según enumeradas en el Art. 2 de la Ley Núm. 80, supra, constituyen meros ejemplos de acontecimientos asociados a un despido. *León Torres v. Rivera Lebrón*, supra, pág. 38.

A su vez, el citado Art. 2 de la Ley Núm. 80 dispone que 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. 185b. Por ello, la Ley Núm. 80 “no favorece el despido como sanción a la primera falta

cometida por un empleado”. *Secretario del Trabajo v. I.T.T.*, 108 DPR 536, 543 (1979), citado en *Indulac v. Unión*, supra, pág. 19.

Sin embargo, el Tribunal Supremo ha resuelto que existen circunstancias en las que una sola ofensa o primera falta pudieran justificar un despido. Así pues, se justifica el despido si la acción u omisión del empleado, por su gravedad y potencial de agravio, pone en riesgo la seguridad, el orden y la eficiencia que constituye el funcionamiento de la empresa. *Indulac v. Unión*, supra, págs. 19-20.

En este sentido, el Tribunal ha manifestado lo siguiente:

Toda vez que la falta única se sanciona con despido sólo por excepción [...] La falta o acto aislado que dé lugar a despido del empleado en primera ofensa ha de ser de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter, tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa, que constituiría imprudencia esperar su reiteración para separarlo del establecimiento.

Íd., pág. 20, que cita a *Secretario del Trabajo v. I.T.T.*, supra, págs. 543-544. (Énfasis suprimido).

Lo esencial es que el agravio perpetrado por el empleado ponga de manifiesto una condición, que dentro del contexto del empleo sea inaceptable o intolerable, independientemente de que se trate de una primera falta. *Íd.*, pág. 20.

En cuanto al proceso probatorio en casos de despido injustificado, la Ley Núm. 80, supra, establece una presunción – a favor del empleado– de que todo despido es injustificado. Ahora bien, para que se active tal presunción, éste debe demostrar que: (1) fue empleado de un comercio, industria u otro negocio; (2) que su contrato era por tiempo indeterminado; (3) que recibía remuneración por su trabajo; y (4) que fue despedido de su puesto. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, supra, págs. 906-907.

Activada la presunción, el patrono demandado tiene el peso de la prueba para establecer que el despido fue justificado. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 428 (2013). “Para ello tiene que probar, mediante preponderancia de la evidencia, los

hechos constitutivos de alguno de los fundamentos eximentes de responsabilidad según consignados en el Art. 2 de la Ley [Núm.] 80”. *Íd.*, pág. 429. De igual forma, el patrono está obligado a establecer un nexo causal entre la razón o razones aducidas como justa causa y el despido. *Íd.* De lo contrario, el hecho presumido - despido injustificado - sobrevive. Por ende, el tribunal deberá concluir que no hubo justa causa para el despido y proveerle al afectado el remedio de la mesada.

-B-

Sabido es que los tribunales apelativos no debemos intervenir con las determinaciones de hechos y la adjudicación de credibilidad de los tribunales de primera instancia, en ausencia de pasión, prejuicio, parcialidad o error manifiesto en la apreciación de la prueba. *E.L.A. v. S.L.G. Negrón-Rodríguez*, 184 DPR 464, 486 (2012).

Solamente se podrá intervenir cuando la apreciación de la prueba no represente el balance más racional, justiciero y jurídico de la totalidad de la prueba. *González Hernández v. González Hernández*, 181DPR 746, 777 (2011), citado en *Santiago Ortiz v. Real Legacy, et al.*, 206 DPR 194, 219 (2021).

Sin embargo, cuando las conclusiones de hechos se basan en prueba documental o pericial, los tribunales apelativos están en idéntica posición que el tribunal inferior para evaluarla. Por ende, el tribunal apelativo tendrá la facultad para adoptar su propio criterio en la apreciación y evaluación de dicha prueba, “y hasta para descartarla, aunque resulte técnicamente correcta”. *Íd.*

III.

La señora López alega que el foro de primera instancia incidió al adjudicar credibilidad al testimonio del señor Santiago y concluir que Canóvanas Baby Center presentó prueba suficiente para demostrar que el despido fue justificado. No tiene razón.

Surge del testimonio del señor Santiago que el Colmado Los Indios ofrecía sus servicios de lunes a viernes, en horario de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. El testigo aseguró que tenía la sospecha de que los empleados tenían la práctica de cerrar el Colmado Los Indios a las 3:00 p.m., sin autorización de la empresa, cuando el horario de operaciones de la tienda era hasta las 5:00 p.m. El señor Santiago expresó que su sospecha se basó en que, en una ocasión anterior, cuando la señora López trabajaba en el local La Central, había sucedido lo mismo. Además, en la *Contestación a Interrogatorio y Producción de Documentos*, éste indicó que se había enterado de que la ferretería aledaña al Colmado Los Indios había adquirido una nevera para refrescos y agua porque el colmado cerraba a las 4:00 p.m.⁴³

El señor Santiago testificó que, el 6 de octubre de 2017, acudió personalmente al Colmado Los Indios y corroboró su sospecha, pues encontró que el negocio estaba cerrado. Posteriormente, el 23 de octubre de 2017, los empleados que entregan mercancía, acudieron al local y también lo encontraron cerrado. El señor Santiago declaró que el incumplimiento con el horario de operaciones de la tienda expuso al negocio a sanciones con el Programa WIC. De hecho, durante la vista en su fondo aludió al Artículo del Reglamento que provee las consecuencias que podría acarrear el incumplimiento con los requisitos del Programa.

La señora López aduce que el TPI erró al concederle credibilidad al testimonio del señor Santiago, ya que estuvo plagado de inconsistencias y contradicciones que mermaban su veracidad. Por ejemplo, menciona que en la *Contestación a Interrogatorio y Producción de Documentos* el señor Santiago había indicado que los empleados registraban su asistencia solamente mediante llamadas

⁴³ Véase, *Contestación a Interrogatorio y Producción de Documentos*, inciso 18. Apéndice del recurso, pág. 57.

telefónicas y que no existía una hoja de registro de asistencia. Mientras, en el contrainterrogatorio, el testigo había admitido la existencia de una hoja de registro de asistencia de los empleados. Añade que el señor Santiago no presentó en evidencia las hojas de registro de asistencia de la señora López, las amonestaciones escritas cursadas a la empleada por razón de la conducta que dio lugar al despido, así como tampoco prueba alguna de que esta hubiese cobrado la jornada completa. De igual modo, señala que objetó la información que el señor Santiago recibió de terceras personas por ser prueba de referencia. Así, asevera que el único día en que el patrono pudo corroborar que el negocio estaba cerrado antes del horario establecido fue el 23 de octubre de 2017, fecha en que la Sra. López se encontraba de vacaciones. Asegura que el patrono no especificó alguna otra fecha en que hubiese encontrado cerrado el Colmado Los Indios.

Surge de la *Contestación a Interrogatorio y Producción de Documentos*, que el señor Santiago indicó que disciplinó a la señora López por cerrar el establecimiento antes de la hora establecida, por escrito “como cuatro veces” mediante cartas que ella “no quiso firmar” y mediante amonestaciones verbales.⁴⁴ Además, durante la vista en su fondo, expresamente testificó que, el 6 de octubre de 2017, a la 1:00 p.m. y 3:00 p.m., se personó al Colmado Los Indios y éste se encontraba cerrado. La señora López no refutó este hecho y tampoco que en dicha fecha no le tocara presentarse a trabajar. De hecho, el 6 de octubre de 2017, fue viernes y, conforme a su propio testimonio, a la señora López le correspondía reportarse a trabajar los martes, jueves y viernes. Además, aunque no se aportó prueba ni hubo una determinación sobre las horas trabajadas, lo cierto es que los cheques admitidos en evidencia demuestran que la

⁴⁴ *Íd.*, inciso 23.

señora López recibió compensación por la jornada trabajada. Asimismo, hay que reiterar que durante la vista en su fondo se apuntó el Artículo del Reglamento que provee las consecuencias que podría acarrear el incumplimiento con los requisitos del Programa.

De tal forma, Canóvanas Baby Center rebatió la presunción de despido injustificado mediante prueba que demostró que la conducta desplegada por la señora López, al cerrar el establecimiento comercial antes de la hora establecida, expuso a la empresa a riesgos sustanciales si no tomaba las medidas necesarias para corregir la situación. Tal conducta atentó el buen orden de la empresa. Coincidimos con la apreciación del foro sentenciador de que la señora López no presentó ninguna otra prueba documental o testifical que menoscabara la evidencia presentada por su ex patrono.

Resta atender el señalamiento de error que cuestiona la actuación del foro apelado de acoger la solicitud de reconsideración de Canóvanas Baby Center y dejar sin efecto la eliminación de sus alegaciones. Reconocemos que “la moción de reconsideración es incompatible con el procedimiento sumario laboral provisto por la Ley Núm. 2”. *Patiño Chirino v. Parador Villa Antonio*, 196 DPR 439, 450 (2016). Sin embargo, la Sec. 3 de la Ley Núm. 2 dictamina que, a estos casos, “aplicarán las Reglas de Procedimiento Civil en todo aquello que no esté en conflicto con las disposiciones específicas de las mismas o con el carácter sumario del procedimiento establecido [en dicho estatuto]”. 32 LPRA sec. 3120.

En el presente caso, el TPI anotó la rebeldía a Canóvanas Baby Center el 6 de noviembre de 2020, por no haber cumplido con la orden que le requirió contestar el descubrimiento de prueba. Empero, a pesar de no haberlo informado oportunamente al Tribunal, desde julio de 2019, Canóvanas Baby Center había cumplido con contestar el descubrimiento solicitado. Por tal razón,

como correctamente resolvió el foro apelado, no se sustentaba la rebeldía anotada en la orden del 6 de noviembre de 2019.

En resumen, concluimos que Canóvanas Baby Center presentó evidencia suficiente para rebatir la presunción en su contra y concluir que el despido fue justificado. De la revisión del expediente del caso y la transcripción del juicio en su fondo no surge que el juzgador de hechos haya actuado con prejuicio o parcialidad, ni que sus determinaciones en torno a la credibilidad de la prueba hayan sido arbitrarias o irrazonables. Por consiguiente, este Tribunal no intervendrá con su apreciación de la prueba. Así pues, resolvemos que no se cometieron los errores señalados.

IV.

Por los fundamentos que anteceden, se confirma la *Sentencia* apelada.

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