ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN-CAGUAS
PANEL II

RAMÓN GREGORI RAMOS Apelado v. ST. JAMES SECURITY SERVICES, INC. Apelante	KLAN201600852	Apelación procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Caguas Caso Núm.: EPE2015-0024 Sobre:

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Fraticelli Torres, la Juez Ortiz Flores y el Juez Ramos Torres

Fraticelli Torres, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de noviembre de 2016.

La parte apelante, St. James Security Services, Inc., nos solicita que revoquemos la sentencia dictada el 8 de junio de 2016 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Caguas, en la que le ordena a pagar la suma de $4,355.04, en concepto de mesada, al señor Ramón Gregori Ramos, por su despido injustificado.

Luego de evaluar la postura de ambas partes, examinar minuciosamente la transcripción del juicio en su fondo y aplicar el derecho que rige la única cuestión planteada, resolvemos confirmar la sentencia apelada.

Veamos un resumen del trasfondo fáctico y procesal del caso.

I.

El 25 de marzo de 2015 la compañía St. James Security Services, Inc. (en adelante, St. James) despidió al señor Ramón Gregori Ramos (señor Gregori Ramos), quien trabajaba como guardián de seguridad. Al momento de su despido, el señor Gregori Ramos no recibió del patrono una explicación escrita o verbal de las razones de la cesantía. El 9 de febrero de 2015, el señor Gregori Ramos presentó contra St. James una

querella por despido injustificado, al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA §185(a) (en adelante, Ley 80). Además, alegó discrimen por razón de edad y origen nacional, en virtud de la Ley Núm. 100 de 30 de mayo de 1959, 29 LPRA § 146 *et seq*, y reclamó el pago de salarios y horas extras adeudadas, a tenor de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, 29 LPRA § 271 *et seq*.

Oportunamente St. James presentó su contestación a la querella. Expuso que el señor Gregori Ramos fue despedido porque incumplió con las obligaciones de su empleo y se negó a cooperar en un proceso de investigación realizado por la empresa. Por ello, sostuvo que el despido fue justificado y que no procedía el pago de la mesada reclamada. Además, St. James negó que hubiera discriminado en contra del señor Gregori Ramos y que le adeudase cantidad alguna por trabajo realizado y no remunerado.

Luego de los trámites procesales de rigor, la vista en su fondo se celebró los días 31 de mayo y 1 de junio de 2016. El 8 de junio siguiente el Tribunal de Primera Instancia dictó la sentencia apelada. En este dictamen, el foro *a quo* declaró con lugar la reclamación por despido injustificado y una parte de la reclamación de salarios. Respecto a la causa del despido, resolvió que St. James no logró rebatir la presunción de que el despido fue injustificado, según establecida en la Ley 80. Impuso a St. James el pago de $4,355.04 en concepto de mesada. Sobre la reclamación de salarios adeudados, le concedió al señor Gregori Ramos $626.80, más $841.30 de honorarios de abogado. El foro apelado desestimó la reclamación de discrimen por edad y origen nacional.

Inconforme con la determinación del Tribunal de Primera Instancia, St. James acude ante nos en apelación de ese dictamen y plantea que incidió el foro sentenciador: (1) en su apreciación de la prueba, al haber omitido hechos materiales y relevantes en sus determinaciones de hechos, los que sostienen que el despido del apelado fue con justa causa, y (2) al dictar una sentencia contraria a la prueba desfilada.

Por cuestionarse la apreciación de la prueba en ambos señalamientos de error, St. James presentó oportunamente la transcripción de la prueba oral y copia de la prueba documental admitida en el juicio.

Con la comparecencia escrita de ambas partes, procedemos a reseñar las normas de derecho, sustantivas y probatorias, que rigen la única cuestión planteada, que es la apreciación de la prueba relativa a la justificación del despido del señor Gregori Ramos por el foro apelado. Para resolver esta controversia, debemos exponer, en primer lugar, cuál es el estándar que rige la revisión de las determinaciones de hechos del Tribunal de Primera Instancia en un caso de naturaleza civil y, en segundo lugar, cuál es la carga probatoria que impone la Ley 80 ante una alegación de despido injustificado del empleo a tiempo indeterminado.

II.

- A -

De ordinario, el tribunal apelativo no debe intervenir con la apreciación de la prueba, la adjudicación de credibilidad o las determinaciones de hechos de los tribunales de primera instancia. La Regla 42.2 de Procedimiento Civil, 32 L.P.R.A. Ap. V, R. 42.2, expresamente dispone que las determinaciones de hechos del foro apelado, sobre todo, las que se fundamentan en testimonio oral, se respetarán por el tribunal apelativo, a menos que sean claramente erróneas. Esta deferencia hacia el foro primario responde al hecho de que el juez sentenciador es el que tiene la oportunidad de recibir y apreciar toda la prueba oral presentada, de escuchar la declaración de los testigos y evaluar su *demeanor* y confiabilidad. Así, le compete al foro apelado o recurrido la tarea de aquilatar la prueba testifical que ofrecen las partes y dirimir su credibilidad. *Ramos Acosta v. Caparra Dairy, Inc.*, 113 D.P.R. 357, 365 (1982).

No obstante, como foro apelativo podemos intervenir con la apreciación de la prueba oral que haga el Tribunal de Primera Instancia,

cuando este actúe con pasión, prejuicio o parcialidad, o incurra en un error manifiesto al aquilatarla. Véanse, *Quiñones López v. Manzano Pozas,* 141 D.P.R. 139, 152 (1996); *Meléndez v. Caribbean Int'l News*, 151 D.P.R. 649, 664 (2000); *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 D.P.R. 894, 916 (2011); *González Hernández v. González Hernández*, 181 D.P.R. 746, 776-777 (2011).

También se nos permite intervenir cuando esa apreciación se distancia "de la realidad fáctica o esta [es] inherentemente imposible o increíble". *Pueblo v. Soto González*, 149 D.P.R. 30, 37 (1999); *Pueblo v. Rivero*, 121 D.P.R. 454, 471-74 (1988). Sobre este extremo, en *Vda. de Morales v. De Jesús Toro*, 107 D.P.R. 826, 829 (1978), el Tribunal Supremo advirtió que "[e]l arbitrio del juzgador de hechos es respetable, mas no es absoluto. Una apreciación errónea de la prueba no tiene credenciales de inmunidad frente a la función revisora de [un tribunal apelativo]".

En síntesis, el tribunal apelativo respetará y sostendrá la apreciación de la prueba oral que realiza el tribunal sentenciador, excepto en los casos de error manifiesto en el desempeño de esa función, cuando el examen detenido de toda la prueba convenza al foro revisor de que el juzgador descartó injustificadamente elementos probatorios importantes o que fundamentó su criterio únicamente en testimonios de escaso valor, o inherentemente improbables o increíbles. *C. Brewer de Puerto Rico, Inc. v. Rodríguez Sanabria,* 100 D.P.R. 826, 830 (1972); *Pueblo v. Luciano Arroyo*, 83 D.P.R. 573, 581 (1961).

Se exceptúan de la regla de deferencia las determinaciones de hechos que se apoyan exclusivamente en prueba documental o pericial, porque los tribunales apelativos están en idéntica posición que el tribunal inferior al examinar ese tipo de prueba. *Díaz García v. Aponte Aponte*, 125 D.P.R. 1, 13-14 (1989); *López v. Hosp. Presbiteriano, Inc.*, 107 D.P.R. 197, 204 (1978).

- B -

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, conocida como la Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa, 29 L.P.R.A. 185a *et seq.*, concede el único remedio económico al que tienen derecho los empleados que han sido despedidos de sus empleos sin justa causa. La ley define despido como la "suspensión indefinida o por un término que exceda de tres meses y la renuncia del empleo motivada por actuaciones del patrono dirigidas a inducirlo o forzarlo a renunciar". 29 L.P.R.A. sec.185e; *Díaz v. Wyndham Hotel Corp*., 155 D.P.R. 364, 375 (2001).

El propósito de la Ley 80 fue darles mayor protección a los trabajadores ante el despido injustificado, al hacer más restrictivo el concepto de justa causa y al establecer una indemnización progresiva que les permita enfrentar temporalmente su situación laboral y económica inesperada, luego del paro laboral. *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, 108 D.P.R. 536, 540-541 (1979).

El Artículo 1 de esta ley dispone que todo empleado de comercio o industria con contrato de trabajo por tiempo indeterminado tiene derecho a recibir de su patrono el sueldo que ha devengado antes de su despido. Además de esta partida, el empleado tiene derecho a recibir una mesada especial, consistente en el salario correspondiente a un mes por concepto de indemnización básica y una indemnización progresiva adicional que equivale a una semana por cada año de servicio. Esta mesada constituye el único remedio al que tiene derecho el empleado así despedido y va dirigida a socorrerlo económicamente en la etapa de transición del empleo que ocupa al que pueda conseguir en un futuro. *Delgado Zayas v. Hospital Interamericano*, 137 D.P.R. 643, 648-49 (1994); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp*., 155 D.P.R., a la pág. 375.

El Artículo 2 de la misma ley describe algunas situaciones que pueden constituir justa causa para el despido, lo que libera al patrono del pago de la mesada o compensación especial. En las que atañen a este caso destacan las siguientes:

> (a) que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada;
>
> (b) la actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento;
>
> (c) violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidas para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado;
>
> […]

29 L.P.R.A. sec. 185 (b).

Ante el reclamo del empleado por su despido, al amparo de la Ley 80, el patrono puede plantear la defensa de justa causa, a partir de los criterios que ofrece este precepto. El Tribunal Supremo ha señalado, sin embargo, que la Ley 80 no es un código de conducta que fija una lista de faltas definidas o taxativas. *Srio del Trabajo v. I.T.T*., 108 D.P.R., a la pág. 542. El patrono podría adoptar las normas que entienda razonables y necesarias para que la empresa funcione correctamente. Para privar causadamente de su empleo a una persona, la falta tendría que ser de naturaleza grave o lesiva a la paz y al buen orden de la empresa. *Jusino v. Walgreens,* 155 D.P.R. 560, 573 (2001). No obstante, la ley indica 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 L.P.R.A. sec. 185b.

El peso de la prueba para establecer que el despido estuvo justificado lo tiene el patrono. El Artículo 8 de la Ley 80 reseña sobre este particular que:

> (a) En toda acción entablada por un empleado reclamando los beneficios dispuestos **por esta ley**, el patrono vendrá obligado a alegar, en su contestación a la demanda, los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado para quedar eximido de cumplir con lo establecido **en el artículo 1- de esta ley...**

29 L.P.R.A. sec.185k.

Es decir, la justa causa será la única defensa afirmativa que relevará al patrono de responder por la mesada que fija la ley. Esto es así porque la ley presume que el despido de un empleado es injustificado hasta que el patrono demuestre que tuvo justa causa para prescindir de

sus servicios. *Srio del Trabajo v. I.T.T*., 108 D.P.R., a la pág. 546. Esto implica procesalmente que, aunque de ordinario es al "reclamante al que le corresponde la obligación de probar con preponderancia de la prueba sus alegaciones para poder prevalecer en el pleito, [tal principio procesal] encuentra una excepción en los casos de la Ley 80". *Díaz v. Wyndham*, 155 D.P.R., a la págs. 378-379.

De otra parte, se ha admitido por la doctrina y la jurisprudencia que los patronos pueden aprobar reglamentos internos, así como establecer las normas de conducta en el lugar de trabajo que estimen necesarias y los empleados estarán sujetos a ellos siempre y cuando cumplan con el criterio de razonabilidad. Así, se ha establecido que las violaciones de las normas del empleo constituirán justa causa para el despido cuando el patrono logre demostrar lo siguiente; (1) que las reglas establecidas para el funcionamiento del establecimiento son razonables; (2) que le suministró una copia escrita de dichas normas al empleado; y (3) que el empleado las violó en reiteradas ocasiones. *Jusino et als v. Walgreens*, 155 D.P.R., a la pág. 571.

Cabe destacar, además, que el manual de una empresa que contiene las reglas y los reglamentos del lugar de trabajo y que establece las normas, los beneficios y los privilegios que disfrutará el empleado, forma parte integral del contrato de empleo. Como regla general, un patrón de incumplimiento con estas normas 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. De igual forma, los beneficios y privilegios establecidos en el manual de la empresa constituyen derechos del empleado, por lo que un despido en violación de estos resultaría en un despido injustificado. *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 D.P.R. 763, 775-776 (1992), seguido en *Rivera v. Pan Pepín*, 161 D.P.R. 681, 693 (2004).

Destacamos finalmente en esta reseña normativa que las leyes laborales deben ser interpretadas liberalmente, resolviendo toda duda a

favor del obrero, para así cumplir con sus propósitos eminentemente sociales y reparadores. *Irizarry v. J & J Cons. Prod. Co., Inc.,* 150 D.P.R. 155, 164 (2000); *Jusino et als v. Walgreens*, 155 D.P.R., a la pág. 571, que cita con aprobación a *Belk v. Martínez*, 146 D.P.R. 215, 232 (1998) y a *Martínez Reyes v. Tribunal Superior*, 104 D.P.R. 407, 411 (1975).

III.

St. James argumenta que el Tribunal de Primera Instancia incidió al apreciar la prueba presentada y admitida en el juicio, pues no consideró ciertos hechos que sostienen que el despido fue justificado. Examinemos, pues, la prueba oral y documental presentada y admitida en el caso, con el objetivo de constatar si las determinaciones de hechos del Tribunal de Primera Instancia se sostienen en dicha prueba de manera razonable, lo que compelería la confirmación de la sentencia apelada.

Establecida *prima facie* la falta de causa del despido y, a tenor de la presunción legal de que fue injustificado, el patrono presentó su prueba para rebatir esa presunción. St. James presentó el testimonio de la señora Liz Torres Carrasquillo (señora Torres), directora de la Oficina de Recursos Humanos de St. James y quién emitió la orden de despedir al señor Gregori Ramos. También presentó el testimonio de la señora Sheila Rodríguez Pérez (señora Rodríguez), empleada de la Oficina de Recursos Humanos, quien fue la que ejecutó la orden de despedir al señor Gregori Ramos, lo que hizo verbalmente sin darle explicación alguna. Finalmente se presentó el testimonio del señor Heriberto Colón Herrera (señor Colón) quién realizó la investigación sobre el incidente que ocurrió la noche de los hechos.

Por su parte el señor Gregori Ramos presentó su propio testimonio como prueba.

De los testimonios vertidos en el juicio surgen los siguientes hechos incontrovertidos.

St. James es una compañía dedicada a prestar servicios de seguridad a personas y entidades. El señor Gregori Ramos fue contratado

por St. James como guardia de seguridad armado el 15 de enero de 2009 y trabajó para dicha compañía hasta el 25 de marzo de 2013, fecha en la que fue despedido. Como parte de las condiciones de su empleo como guardia de seguridad, Gregori no tenía un lugar de trabajo ni turno fijos. Por el contrario, desempeñaba sus labores en las instalaciones de los diversos clientes de St. James, según la necesidad que estos presentasen.[1]

A partir de las 10:00 p.m. del 18 de marzo, hasta las 6:00 a.m. del 19 de marzo de 2013, el señor Gregori Ramos trabajó como patrullero en la Urb. San Patricio.[2] Ese día, junto a él trabajó el también guardia de seguridad Nelson Pantojas, quien estaba asignado durante ese turno a la caseta de control de acceso de la urbanización.[3] A eso de las 4:00 a.m. del 19 de marzo de 2013 se activó una alarma en una residencia de la Calle Durazno de dicha urbanización.[4] El residente intentó comunicarse con la caseta del guardia para informar sobre el incidente, pero la comunicación fue imposible, debido a que el sistema de comunicación telefónica "tele entry", instalado en la caseta de seguridad, estaba dañado e inoperante. Se demostró en el juicio que el guardia de seguridad Pantojas arrancó el cable de comunicación del teléfono y del "tele entry", al colocar sus pies en la pared de la caseta, lo que provocó que el sistema quedara desactivado.[5] El residente decidió llamar a la Policía de Puerto Rico. A las 5:08 a.m. se presentó una patrulla de la Policía a la entrada de la urbanización y "alguien" le dio acceso. Otra patrulla se presentó a las 5:12 a.m. con igual resultado. En el juicio no quedó claro quién les dio el acceso. Luego de entrevistar al residente afectado sobre el incidente, ambas patrullas se marcharon a las 5:21 de la mañana.[6] Es decir, los agentes del orden público apenas estuvieron en el lugar unos 13

[1] Transcripción de la prueba oral vertida en la vista de 31 de mayo de 2016 (en adelante, T.P.O.), pág. 23.

[2] T.P.O., págs. 29 a 30.

[3] T.P.O., pág. 37.

[4] T.P.O., pág. 102.

[5] Sentencia de 8 de junio de 2016, pág. 2. T.P.O., pág. 112.

[6] T.P.O., pág. 109.

minutos desde que llegaron a la urbanización hasta que se retiraron del lugar.

A raíz de dicho incidente, la compañía St. James hizo una investigación interna, que estuvo a cargo del señor Heriberto Colón. En su testimonio, el señor Colón relató los detalles de la investigación. Al entrevistar a los dos guardias, Gregori Ramos y Pantojas, quienes estaban a cargo de la seguridad de la urbanización San Patricio esa noche, ninguno de los dos mencionó o reconoció la presencia de la Policía de Puerto Rico en el lugar. El señor Gregori Ramos negó conocer que la Policía se había presentado esa noche a la urbanización. Por su parte, el señor Pantojas no reportó el incidente ni la presencia de la Policía en el libro de novedades que tenía a su cargo y negó conocimiento de los hechos.[7]

Por los hechos antes relatados, St. James suspendió de empleo y sueldo al señor Pantojas, pero despidió al señor Gregori Ramos. En síntesis, las razones para el despido, según los testimonios de los testigos de St. James, fueron las siguientes: (1) que el señor Gregori Ramos no cumplió con las obligaciones designadas la noche del incidente; (2) que el señor Gregori Ramos no cooperó con la investigación interna que realizó St. James sobre la noche del incidente.[8]

Respecto a la primera razón que St. James aduce que motivó el despido del señor Gregori Ramos —que éste no cumplió con sus obligaciones de dar las rondas establecidas—la empresa declaró, a través de sus representantes, que ello se debió a que esa noche el señor Gregori Ramos no realizó las rondas de seguridad establecidas por la urbanización. St. James trató de probar dicha afirmación con los siguientes testimonios.[9]

La señora Torres Carrasquillo declaró que Gregori Ramos no efectuó las rondas de seguridad esa noche, por lo que el cliente de St.

---

[7] T.P.O., págs. 102 a 112.

[8] T.P.O., pág. 29.

[9] T.P.O., pág. 37.

James se vio afectado y tuvo que llamar a la Policía de Puerto Rico. Según la señora Torres Carrasquillo, ella así lo concluyó porque, a través de la urbanización hay aproximadamente once puntos de cotejo en los que el patrullero debe registrar su presencia,[10] y el señor Gregori Ramos no se registró en dichos puntos de cotejo durante la noche,[11] uno de cuyos puntos de cotejo queda justo al frente de la casa en donde supuestamente sonó la alarma.[12] No obstante, el señor Gregori Ramos en su declaración aseveró que el sí realizó su ronda esa noche. Expresó que tenía conocimiento de dichos registros y afirmó que los realizó.[13] St. James no presentó prueba en contrario, adicional al testimonio de la señora Torres, para controvertir lo declarado por el señor Gregori Ramos. El Tribunal de Primera Instancia concluyó que no se presentó ningún documento, reporte, registro, informe o documento que evidenciara la existencia y el control de los referidos puntos de cotejos y la falta de cumplimiento del señor Gregori con los mismos. Y no se presentó esa prueba por St. James porque supuestamente no estaba disponible.[14] Al dirimir la credibilidad de los testigos, ante la ausencia de otra prueba corroborativa o de mejor calidad, no podemos sustituir el juicio del foro sentenciador por el nuestro.

La señora Torres también declaró que otra de las razones por las que llegó a la conclusión de que el señor Gregori Ramos no cumplió con sus obligaciones la noche del incidente, fue porque, en ocasiones, no se le observó en el área de la caseta del guardia.[15] Así lo afirmó a base de un video tomado por las cámaras de seguridad instaladas en la caseta de acceso. Coincidimos con el Tribunal de Primera Instancia en que ese dato no era relevante para probar el hecho de si dio las rondas pautadas o no las dio. El trabajo asignado al señor Gregori Ramos no debía hacerse en

---

[10] *Id.*

[11] *Id.*

[12] T.P.O., pág. 41.

[13] T.P.O., pág. 130.

[14] Sentencia de 8 de junio de 2016, pág. 3.

[15] T.P.O., pág. 50.

la caseta del guardia. La labor que él tenía asignada ese día era realizar el patrullaje por las calles de la urbanización, lo que no le requería estar cerca de la caseta de acceso o seguridad, salvo que hubiera allí un punto de cotejo, sobre lo que nos expresamos más adelante.

La señora Torres Carrasquillo también declaró que otra de las razones por las que determinaron que el señor Gregori Ramos no realizó las rondas esa noche fue porque el residente del hogar donde supuestamente ocurrió el incidente esperó en las afueras de su casa a que llegara el patrullero, pero éste no se presentó, por lo que llamó a la Policía de Puerto Rico.[16] Sin embargo, el señor Colón declaró que a Gregori Ramos le tomaría aproximadamente 25 minutos dar la ronda completa,[17] un plazo muy extenso para que la persona que creyó sufrir un intento de escalamiento esperara por el patrullero para recibir asistencia. A ello sumamos el hecho de que el residente aludido no fue presentado como testigo.

Respecto a la segunda causa que, según St. James, motivó el despido del señor Gregori Ramos —que éste "mintió y omitió información" que se le requirió como parte de la investigación interna que realizó St. James sobre el incidente que ocurrió la madrugada del 19 de marzo de 2016—[18] la señora Torres declaró que así lo concluyó porque el señor Colón le informó que el señor Gregori Ramos no le contestó dónde se encontraba cuando sonó la alarma y que tampoco le informó el hecho de que la Policía se presentó esa noche en la urbanización.[19] Sin embargo, surge del propio testimonio del señor Gregori Ramos que él acudió a la oficina cuando fue citado y contestó las preguntas que le hicieron. Les dijo que él desconocía que la Policía se hubiese presentado en la urbanización la noche del incidente.[20] Además, surge de la prueba que el oficial Pantojas no documentó la presencia de la Policía en la

[16] T.P.O., pág. 29.

[17] T.P.O., pág. 99.

[18] T.P.O., pág. 46.

[19] T.P.O., pág. 106.

[20] T.P.O., págs. 105 a 107.

urbanización en el libro de novedades y que tampoco lo informó al señor Colón en la entrevista.[21]

Consideradas las alegaciones de St. James sobre las razones que justificaron el despido del señor Gregori Ramos y la prueba que se presentó en el juicio para probarlas, concluimos, igual que el Tribunal de Primera Instancia, que St. James no presentó prueba suficiente para rebatir la presunción de que el despido del señor Gregori Ramos fue injustificado. Como puntualizamos anteriormente, la prueba presentada por St. James, esencialmente las declaraciones de sus empleados, fue controvertida por la declaración del señor Gregori Ramos. St. James no presentó prueba adicional para reafirmar sus alegaciones, por lo que el Tribunal, de Primera Instancia adjudicó menor peso probatorio y credibilidad a la prueba testimonial presentada por St. James.

Coincidimos con el análisis y las determinaciones del Tribunal de Primera Instancia y reafirmamos que no estamos en posición de restar deferencia a las mismas. Sumamos a nuestro juicio revisor y confirmatorio lo siguiente. St. James intentó sostener en juicio que el señor Gregori Ramos tenia faltas previas, sin embargo, al inquirírsele a los testigos sobre la naturaleza de esas faltas, no pudieron especificar en qué consistían. Al señor Gregori Ramos no se le informó oportunamente las verdaderas razones de su despido. Al menos, del testimonio de la señora Rodríguez Pérez, quien ejecutó la orden de despido, no surge que esta así lo hiciera.[22] Del testimonio del señor Gregori Ramos surge que el día en que se le citó para ser despedido a él solo se le informó que lo despedían por causa del supuesto escalamiento (que no ocurrió), sin mayor explicación.[23] Como indicado, al apelado no se le entregó un escrito ni se le explicó verbalmente, previo a su despido, las razones específicas de su cesantía. De la querella y del testimonio del señor Gregori Ramos en el juicio también surge el trato dispar dado a los dos

---

[21] *Id.*

[22] T.P.O., págs. 74 a 86.

[23] T.P.O., págs. 135.

empleados que estaban en situación similar respecto al incidente descrito. De hecho, al empleado que debió recibir a la Policía esa madrugada, por estar a cargo de la caseta de acceso, solo se le suspendió de empleo y sueldo por unos días, mientras al apelado, que debía patrullar las calles de la urbanización, se le despidió fulminantemente.

Todo empleado tiene derecho a saber las razones que motivan su despido y a ser tratado de manera justa y equitativa dentro de la fuerza laboral del patrono. St. James claramente falló en no informar dichas razones al señor Gregori Ramos. Así como falló en probar que dichas razones constituyeron justa causa para su despido. Procede la confirmación de la sentencia apelada que así lo resolvió.

IV.

Por los fundamentos expresados, se confirma la sentencia apelada.

Notifíquese inmediatamente por la vía ordinaria.

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

Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones