Estado Libre Asociado de Puerto Rico TRIBUNAL DE APELACIONES PANEL XII

DEAN VELÁZQUEZ LÓPEZ

Querellante-Apelante

Vs.

PEP BOYS OF PR, INC.

Querellado-Apelado

Apelación procedente del Tribunal de Primera KLAN201900225 Instancia, Sala Superior de Ponce

Caso Núm.: JPE2018-0068

Sobre:
Reclamación de
Indemnización
por Despido
Injustificado;
Represalias

Panel integrado por su presidente, el Juez Hernández Sánchez, la Juez Brignoni Mártir y la Juez Méndez Miró Méndez Miró, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 28 de junio de 2019.

El Sr. Dean Velázquez López (señor Velázquez) solicita que este Tribunal revise una Sentencia que emitió el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Ponce (TPI).¹ En esta, el TPI declaró ha lugar la Solicitud de Sentencia Sumaria que presentó Pep Boys of PR, Inc. (Pep Boys). Con ello, desestimó la Querella por despido injustificado y represalias que presentó el señor Velázquez.

Se confirma la determinación del TPI.

I. MARCO PROCESAL Y FÁCTICO

El señor Velázquez presentó una *Querella* bajo el procedimiento sumario de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, conocida como la Ley de

Número	Identificador
SEN2019)

 $^{^{\}rm 1}$ El TPI emitió la Sentencia el 14 de febrero de 2019 y la notificó el 20 de febrero de 2019.

Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales, 32 LPRA 3118 et seq. Alegó que Pep Boys lo despidió injustificadamente en violación a la Ley Núm. 80, infra, y en represalias bajo la Ley Núm. 115-1991, infra, porque efectuó observaciones con respecto a la condición del taller y de los materiales. Por su parte, Pep Boys contestó la Querella y planteó que despidió al señor Velázquez debido a que incurrió en conducta deshonesta al sustraer sin autorización una batería de un cliente del lugar de trabajo. Con respecto a la reclamación de represalias, negó que se cumpliera con los elementos que requiere la Ley Núm. 115-1991, infra.

Tras ciertas incidencias procesales y conducir descubrimiento de prueba, Pep Boys presentó una Solicitud de Sentencia Sumaria. El señor Velázquez se opuso y Pep Boys replicó. Posteriormente, el TPI emitió una Sentencia mediante la cual desestimó la Querella en contra de Pep Boys. En síntesis, el TPI determinó que el señor Velázquez no controvirtió los hechos que motivaron su despido y que tampoco demostró los elementos de una causa de acción por represalias.

Inconforme, el señor Velázquez presentó una Apelación e indicó que:

ERRÓ EL [TPI] CUANDO DECLARÓ HA LUGAR LA SENTENCIA SUMARIA PRESENTADA POR [PEP BOYS] A PESAR DE HABER HECHOS EN CONTROVERSIA.

ERRÓ EL [TPI] AL DESESTIMAR LA QUERELLA EN SU TOTALIDAD AL DETERMINAR QUE [PEP BOYS] JUSTIFICÓ EL DESPIDO DEL [SEÑOR VELÁZQUEZ] CONFORME A LA LEY [NÚM.] 80.

ERRÓ EL [TPI] AL DETERMINAR QUE EL [SEÑOR VELÁZQUEZ] NO DEMOSTRÓ, NI PUDO ESTABLECER LA EXISTENCIA DE UNA CONTROVERSIA REAL Y SUSTANCIAL SOBRE LOS HECHOS MATERIALES QUE DIERON LUGAR A SU DESPIDO Y SU ACCIÓN AL AMPARO DE LA LEY [NÚM. 115-1991] DE REPRESALIAS.

En su Alegato en Oposición a Apelación, Pep Boys defendió la Sentencia del TPI. Con el beneficio de las comparecencias, se resuelve.

II. MARCO LEGAL

A. Despido Injustificado

El Art. 1 de la Ley 80 de 30 de mayo de 1976, conocida como la Ley de Despido Injustificado (Ley Núm. 80), 29 LPRA sec. 185(a) et seq., dispone que todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo que trabaja mediante remuneración de alguna clase y es contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido de su cargo sin que haya mediado justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono, además del sueldo devengado, una indemnización adicional conocida como la mesada. 29 LPRA sec. 185(a). Dicha mesada es el remedio exclusivo con el que cuenta un empleado que es despedido injustificadamente. Romero et als. v. Cabrer Roig et als., 191 DPR 643, 650 (2014). La Ley Núm. 80, supra, protege a los trabajadores ante un despido injustificado y debe interpretarse de la manera más liberal y favorable al empleado. Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club, 194 DPR 209, 230-232 (2015).

El Artículo 2 de dicha Ley establece el estándar de "justa causa" y, en lo pertinente, autoriza el despido de un empleado, entre otras, cuando este violenta reiteradamente las reglas y reglamentos razonables que establece el patrono para la operación de la empresa, sujeto a que los haya remitido al empleado. 29 LPRA 185b(c); González Santiago v. Baxter Healthcare of Puerto Rico, 2019 TSPR 79, 202 DPR (2019).

Sin embargo, el Foro Máximo ha sido claro en que existen conductas y escenarios múltiples que bien pueden

configurar causa justa al momento de terminar una relación obrero patronal. Íd.; SLG Torres-Matundan v. Centro Patología, 193 DPR 920, 930 (2015). De hecho, el Tribunal Supremo reconoció que la comisión de una sola falta puede conllevar el despido como sanción. Srio. del Trabajo v. I.T.T., 108 DPR 536, 542 (1979). Ahora bien, se ha dispuesto que no puede tratarse de cualquier incidente, sino aquel cuya magnitud revele algún aspecto del carácter del empleado que incide en la marcha ordenada y la paz en el lugar de empleo. González Santiago, supra, citando a Feliciano Martes v. Sheraton, 182 DPR 368, 383 (2011), citando a *Srio. del Trabajo v.* I.T.T., supra, pág. 544. Dicho de otro modo, son aquellos incidentes tan serios que esperar a que se repitan constituiría una imprudencia. González Santiago, supra, citando a *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 690 (2004).

Tan reciente como este año, el Tribunal Supremo reseñó varios ejemplos que validan un despido por una primera ofensa. En González Santiago, supra, la Curia más Alta recordó que en SLG Torres-Matundan, supra, pág. 936, se autorizó un despido por agresión, apropiación ilegal y hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. Asimismo, en Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada, 137 DPR 643, 659 (1994), se permitió un despido por cometer un solo incidente de hostigamiento sexual. Igual ocurrió con un empleado a quien su patrono lo despidió por apropiarse de dos cajas de cerveza. Miranda Ayala v. Hosp. San Pablo, 170 DPR 734, 735 (2007). En este caso el Tribunal Supremo expresó que existen ciertos parámetros sociales y de orden público conocidos ampliamente bajo los cuales un patrono puede evaluar a un empleado. González Santiago, supra, citando a Srio.

del Trabajo v. GP Inds., Inc., 153 DPR 223, 246 (2001). De igual forma, aclaró que un patrono no tiene que presumir la inocencia de un empleado, pues esta solo es oponible al Estado y no a un patrono privado. En fin, el Foro más Alto indicó que "todo empleado conoce que existen conductas que constituyen faltas mayores o graves en las que no debe incurrir nunca". Íd.

B. Represalias

La Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, conocida como la Ley de Represalias en el Empleo (Ley Núm. 115-1991), 29 LPRA sec. 194 et seq., prohíbe que un patrono despida, amenace o discrimine contra un empleado con relación a los términos y condiciones de su empleo, incluyendo beneficios, compensación, entre otros, porque ofrezca o intente ofrecer información o testimonio ante un foro legislativo, administrativo o judicial. 29 LPRA sec.194a(a). Cordero Jiménez v. Universidad de Puerto Rico, 188 DPR 129, 136 (2013); Rentas Santiago v. Autogermana, Inc., 182 DPR 759, 765 (2011). Su interpretación judicial debe ser liberal y amplia de manera que garantice la mayor protección de los derechos laborales de los trabajadores. Por lo tanto, toda duda en cuanto a su aplicación deberá resolverse a favor del empleado. Rivera v. Pan Pepín, supra, pág. 688.

El Artículo 2 de la Ley Núm. 115-1191, supra, a su vez, establece que cualquier persona que alegue una violación al estatuto puede instar una acción civil en contra de su patrono dentro del término de tres (3) años de que ocurra la violación y solicitar que "se le compense por los daños reales sufridos, las angustias mentales, la restitución en el empleo, los salarios

dejados de devengar, beneficios y honorarios de abogado". 29 LPRA sec. 194a(b). La responsabilidad del patrono con relación a los daños y a los salarios dejados devengar será el doble de la cuantía que se determine causó la violación a las disposiciones de [la Ley]. 29 LPRA sec. 194a(b).

Para establecer un caso de represalias bajo la Ley Núm. 115-1191, supra, el empleado puede: (a) probar mediante evidencia directa o circunstancial un nexo causal entre la conducta del patrono y el daño que sufrió, o (b) establecer un caso prima facie mediante evidencia que demuestre que: (1) que participó en una de las actividades protegidas por la Ley Núm. 115-1991, supra, y (2) que subsiguientemente su patrono lo despidió, amenazó o lo discriminó (nexo causal). Rivera Menéndez v. Action Service, 185 DPR 431, 445, citando a Feliciano Martes v. Sheraton, 182 DPR 393 (2011). (Énfasis suplido).²

Una vez se establece el caso prima facie, el peso de la prueba se transfiere al patrono. Este deberá demostrar que el despido, traslado o cambio en los términos, compensación, condiciones o beneficios, fue válido y estuvo motivado por razones distintas no relacionadas con la acción protegida que ejerció el empleado. Si el patrono cumple con esto, el empleado deberá demostrar que la razón que alegó el patrono es un pretexto para la acción adversa. 29 LPRA sec. 194a(c), supra; S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A., 177 DPR

 $^{^2}$ En Feliciano Martes, nuestro Tribunal Supremo concluyó que un despido a los 4 días de haber presentado una reclamación ante la Ley de Beneficio por incapacidad Temporal (SINOT); Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada, 11 LPRA sec. 201 et seq., constituía "suficiente proximidad temporal para inferir que existe un nexo causal entre ambos eventos." Íd., pág. 410 (Énfasis en original).

345, 362 (2009). Para establecer el nexo causal, entre el inciso (1) y (2) reseñado, es necesario que la acción adversa haya ocurrido al poco tiempo de haber incurrido en la alegada actividad protegida. Feliciano Martes v. Sheraton, supra, págs. 399-400.³

C. Sentencia Sumaria

La Regla 36 de las Reglas de Procedimiento Civil regula el mecanismo de la sentencia sumaria. 32 LPRA Ap. V, R. 36. Este recurso permite que una parte establezca que no existe una controversia sustancial que amerite dilucidarse en un juicio. Así, el tribunal está en posición de aquilatar la prueba y adjudicar las controversias que plantean las partes ante sí. Rodríquez Méndez, et als. v. Laser Eye Surgery Mgmt., 195 DPR 769, 784-785 (2016); Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club, supra, págs. 224-227. El propósito principal de este mecanismo procesal es que se materialice una solución justa, rápida y económica en casos civiles en los cuales no existan controversias genuinas de hechos materiales, por lo que pueda prescindirse juicio. Meléndez v. M. Cuebas, 193 DPR 100, 109 (2015); S.L.G. Zapata Rivera v. J.F. Montalvo, 189 DPR 414, 430 (2013).

La persona que promueva la resolución sumaria de un caso tiene que demostrar mediante cualquier evidencia (o declaraciones juradas) la inexistencia de una controversia sustancial de hechos relevantes y pertinentes sobre la totalidad o parte de la reclamación. 32 LPRA Ap. V, R. 36.1. "Un hecho material

 $^{^3}$ También en Feliciano Martes, y luego de analizar el test bajo la jurisprudencia federal, el Tribunal Supremo se refirió a la definición de la palabra subsiguiente que confirió la Real Academia Española. Esta definición, indicó, denota un acto "[q]ue sigue inmediatamente a aquello que se expresa o sobreentiende". Íd., pág. 399.

(relevante) es aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo con el derecho sustantivo aplicable". José A. Cuevas Segarra, Tratado de Derecho Procesal Civil, Tomo III, 1041 (Pubs. JTS 2011). La controversia sobre los hechos esenciales que activa la reclamación no puede ser especulativa o abstracta. Entiéndase, tiene que ser de naturaleza tal que "permita concluir que existe una controversia real y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes". Meléndez v. M. Cuebas, supra, pág. 110; Nieves Díaz v. González Massas, 178 DPR 820, 848 (2010); Ramos Pérez v. Univisión de P.R., 178 DPR 200, 213-214 (2010). Es decir, la resolución sumaria corresponde solo cuando surge -con precisión y claridad- que el promovido por la solicitud no puede prevalecer, bajo ningún supuesto de hechos, y que el tribunal tiene a su disposición la prueba necesaria para resolver la controversia que tiene ante su consideración.

Al dictar sentencia sumaria, el juzgador deberá:

(a) analizar los documentos que se acompañan con la moción solicitando la sentencia sumaria, los que se acompañan con la oposición y aquellos que obren en el expediente judicial; y (b) determinar si el oponente controvirtió algún hecho material o si hay alegaciones de la demanda que no han sido controvertidas o refutadas en forma alguna por los documentos. PFZ Properties, Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co., 136 DPR 881, 913-914 (1994). Del mismo modo, el tribunal puede dictar sentencia sumaria de naturaleza interlocutoria para resolver cualquier controversia que existe entre las partes y que sea separable de las controversias restantes. 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(e).

En cuanto a la facultad revisora, a este Tribunal le rigen los mismos criterios que a los tribunales de primera instancia al determinar si procede dictar una sentencia sumariamente. En esta tarea, este Tribunal solo puede considerar los documentos que se presentaron ante el TPI y determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos pertinentes y esenciales, y si el derecho se aplicó de forma correcta. La tarea de adjudicar los hechos relevantes y esenciales en disputa le corresponde, únicamente, al TPI en el ejercicio de su discreción sana. Vera v. Dr. Bravo, 161 DPR 308, 334 (2004). La revisión de este Tribunal es de novo. En esta debemos examinar el expediente de la manera más favorable a la parte opositora a la moción de sentencia sumaria. Meléndez v. M. Cuebas, supra, pág. 118.

Este Tribunal debe asegurarse que, tanto la solicitud de sentencia sumaria como la oposición correspondiente, cumplen con los requisitos de forma que requiere la Regla 36 de Procedimiento Civil, supra. Además, este Tribunal deberá enumerar los hechos que están en controversia y aquellos que están incontrovertidos. Finalmente, este Tribunal debe revisar si el TPI aplicó correctamente el derecho a los hechos planteados. Meléndez v. M. Cuebas, supra, pág. 119.

III. DISCUSIÓN

Como se indicó en la sección II (C) de esta Sentencia, a este Tribunal le rigen los mismos criterios que al TPI a la hora de determinar si procede dictar una sentencia sumaria. Corresponde, pues, realizar un examen de novo. En primer lugar, se debe determinar si las partes cumplieron con los requerimientos de forma que exige la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, supra. Este Tribunal examinó la Solicitud de Sentencia Sumaria que

presentó Pep Boys y concluye que cumplió con los requisitos reglamentarios. A esos fines, incluyó un listado de los hechos que estima que no están en controversia. Apoyó los mismos con evidencia documental que incluye la transcripción de la deposición del señor Velázquez, e hizo referencia a otros documentos que obran en el expediente judicial del TPI, tales como la Contestación a la Querella, el Informe con Antelación al Juicio y ciertas Estipulaciones sobre Hechos. También incluyó referencias precisas a los documentos que regulan la relación obrero patronal como la Guía Operacional del Empleado (Guía del Empleado), así como otros atinentes a la investigación que llevó a cabo sobre la conducta del señor Velázquez, entre otros.

Igualmente, el señor Velázquez cumplió cabalmente con los requisitos de la Regla 36.3, supra. Reaccionó a todos los hechos que propuso Pep Boys, cualificó algunos y admitió otros. A su vez, incluyó los hechos materiales que estima están en controversia, los cuales, según su criterio, impedían que el TPI dictara sentencia sumaria a favor de Pep Boys.

En <u>segundo lugar</u>, este Tribunal, a la luz de la normativa que rige, determina que la prueba que acompañó los escritos de las partes a nivel del TPI demostró que no existen hechos materiales o sustanciales en controversia. Así, adopta las siguientes determinaciones de hechos incontrovertidos del TPI, según modificadas:⁴

1. Pep Boys se dedica a la venta de piezas, gomas y accesorios de auto, brinda

⁴ Este Tribunal llama la atención al hecho de que el TPI adoptó en su Sentencia --de manera íntegra (incluyendo la numeración), sin cualificar y sin atemperar-- la sección II intitulada Hechos Materiales que No Están en Controversia que Pep Boys propuso en su Solicitud de Sentencia Sumaria. Si bien las comparecencias de las partes, así como el uso de proyectos de sentencia son útiles en la tarea adjudicativa, pues ayudan a aliviar el volumen de trabajo significativo que tienen los jueces y juezas sobre sus hombros, la sentencia que emite el TPI debe ser el producto del pensamiento, análisis y criterio jurídico del juez sentenciador y no de los abogados de las partes. Más aun, estos deben ser objeto de revisión cuidadosa y atemperada. Malavé v. Hospital de la Concepción, 100 DPR 55, 56 (1971); Arroyo v. Rattan Specialties, Inc., 117 DPR 35, 42-43 (1986).

servicios de automotriz y, a tales fines, opera varias tiendas en Puerto Rico.

- 2. El señor Velázquez trabajó para Pep Boys desde septiembre de 1997 hasta el 14 de diciembre de 2017, cuando Pep Boys lo despidió por remover propiedad de un cliente de la tienda sin autorización. A la fecha de su despido, el señor Velázquez se desempeñaba como mecánico en Pep Boys de San Germán.
- 3. El señor Velázquez recibió la Guía del Empleado y conocía su contenido. La Guía del Empleado establece algunas de las normas, políticas y procedimientos, cuyas violaciones conllevan acciones disciplinarias, incluyendo el despido.
- 4. En la sección intitulada Terminación de Empleo de la Guía del Empleado, se indica que el empleado que cometa ciertas actuaciones estará sujeto al despido como sanción primera y única. Entre las actuaciones que puede conllevar el despido como primera sanción se incluye la "deshonestidad", a saber, "remover de los predios de la Compañía [...] mercancía o propiedad que le pertenece a la Compañía, otros empleados, clientes u otra persona".
- 5. El señor Velázquez sabía que Pep Boys tiene una política de vigilancia electrónica en vigor y que tiene cámaras para esos fines en las áreas de trabajo, incluyendo el área de servicio.
- 6. El 22 de noviembre de 2017, durante su día libre, el señor Velázquez estacionó su vehículo en la parte posterior de la tienda, se bajó de su automóvil, sacó una batería del baúl de su carro y entró al área de servicio. Luego de dejar la batería que trajo en el área del taller, el señor Velázquez tomó otra batería color rojo que estaba en el taller, la cual pertenecía a un cliente de la tienda. El señor Velázquez intercambió la batería que trajo a la tienda por la del cliente, removió la etiqueta de su batería y la adhirió a la batería propiedad del cliente. Luego dejó la batería que trajo en donde estaba la del cliente, tomó la batería del cliente, caminó hasta su vehículo y la colocó en el mismo.
- 7. El señor Velázquez tuvo una batería de un cliente, sin traerla a la tienda y notificar la situación a la gerencia, durante seis (6) días.
- 8. El señor Velázquez admitió que Pep Boys llevó a cabo una investigación antes de su

despido. Como parte de esta, el 28 de noviembre de 2017,⁵ el Sr. Kerwin Betancourt, Asistente de Gerente de Servicio (señor Betancourt) y el Sr. Víctor Montalvo, Gerente de Tienda (señor Montalvo), lo entrevistaron con relación al incidente de 22 de noviembre de 2017.

- 9. El señor Velázquez admitió que la batería que se llevó no le pertenecía y era propiedad de un cliente.
- 10. Durante la investigación el señor Velázquez no indicó que la batería que había tomado era de un compañero de trabajo.
- 11. Tras concluir la investigación, Pep Boys despidió al señor Velázquez el 14 de diciembre de 2017 por remover propiedad de la tienda sin autorización el día 22 de noviembre de 2017.
- 12. El señor Velázquez no ha sido testigo en algún caso en el Tribunal o ante alguna agencia administrativa del gobierno local o federal. No ha anunciado, indicado o amenazado que va a ser testigo el algún caso. Tampoco presentó quejas en foros internos de Pep Boys tales como Recursos Humanos o la línea 1-800 de Pep Boys.
- 13. El señor Velázquez efectuó verbalmente una serie de observaciones y sugerencias a su supervisor, el señor Betancourt, acerca de las condiciones del taller y los materiales.
- 14. El señor Velázquez no recuerda las fechas ni en cuántas ocasiones efectuó tales observaciones y sugerencias. Tampoco tomó fotos de las alegadas condiciones del taller.
- 15. El señor Velázquez reconoce que el señor Betancourt nunca le expresó que estuviera molesto con él. El señor Velázquez no recuerda en cuántas ocasiones ni las fechas en que el señor Betancourt le comentó que siguiera trabajando en respuesta a sus observaciones y sugerencias.
- 16. El señor Velázquez no recuerda las fechas en que el señor Betancourt le indicó que "su uniforme iba a ser el último que iba a llegar" y "el tuyo lo vas a tener, si llega". Tampoco recuerda cuando le indicó que realizaría el trabajo que otros mecánicos no sabían realizar.

⁵ Este Tribunal identificó que las determinaciones de hecho en la *Sentencia* del TPI tienen un error en cuanto a la fecha de la investigación de Pep Boys. A saber, señaló que la investigación ocurrió el 28 de septiembre de 2017, cuando debió indicar que fue el 28 de noviembre de 2017.

17. El señor Velázquez admite que la asignación de trabajo adicional redundaba en una mayor paga, lo que le beneficiaba económicamente.

- 18. El señor Velázquez únicamente efectuó observaciones y sugerencias relativas a las condiciones del taller a su supervisor, el señor Betancourt.
- 19. El señor Velázquez continuó trabajando para Pep Boys, aun luego de efectuar tales observaciones y sugerencias, y posterior a recibir los comentarios del señor Betancourt en respuesta.
- 20. Según el señor Velázquez, los comentarios del señor Betancourt venían ocurriendo desde mucho antes de su despido, quizás <u>más</u> de un (1) año antes del despido.
- 21. Con relación al despido del señor Velázquez de Pep Boys, el Negociado de Desempleo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico concluyó que éste incurrió en conducta incorrecta, descalificándolo de recibir beneficios por desempleo.

Luego de aquilatar el cumplimiento con los requisitos que establece la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, supra, y adoptar ciertas determinaciones de hecho y modificar otras, a continuación, se discuten las reclamaciones que presentó el señor Velázquez en su Querella.

A. Despido Injustificado

En esencia, el señor Velázquez arguye que el TPI incidió al desestimar la Querella que presentó en contra de Pep Boys. Al respecto, plantea que el TPI cometió tres errores los cuales se pueden resumir en dos: (1) concluir que el señor Velázquez no pudo articular controversias reales y sustanciales atinentes al despido y las alegaciones de represalias; y (2) concluir que Pep Boys tuvo causa justa para despedir al señor Velázquez. El señor Velázquez no tiene razón. A continuación, este Tribunal discute los errores conjuntamente por su relación estrecha.

Este Tribunal examinó con detenimiento el expediente apelativo. Estudió, además, la moción de sentencia sumaria que presentó Pep Boys, sus exhibits y la correspondiente oposición y réplica. Nada en el testimonio del señor Velázquez, según vertió bajo juramento en su deposición, así como en los documentos, incluye actuaciones por parte de Pep Boys que contravengan las disposiciones de la Ley Núm. 80, supra. Al contrario, la prueba que obra en el expediente establece inequívocamente que la terminación de la relación obrero patronal entre Pep Boys y el señor Velázquez se debió, única y exclusivamente, a sus propias actuaciones. Estas, como se estableció, están cabalmente proscritas en la Guía del Empleado.

En específico, este Tribunal identificó que en el inciso intitulado Terminación de Empleo de la Guía del Empleado se indica expresamente que aquellos empleados que cometan ciertas actuaciones estarán sujetos al despido como sanción primera y única. Llama la atención que la primera violación que allí se consigna es la deshonestidad. En particular, el inciso (a) indica que "remover de los predios de la Compañía [...] mercancía o propiedad que le pertenece a la Compañía, otros empleados, clientes u otra persona" conllevará el despido. No está en duda que el señor Velázquez recibió oportunamente la Guía al Empleado y, de hecho, que la "conocía bastante".

Con este cuadro regulatorio presente, Pep Boys condujo una investigación sobre los incidentes del 22 de noviembre de 2017. Esta incluyó el examen de los videos

⁶ Apéndice de *Apelación*, pág. 242.

⁷ Apéndice de *Apelación*, pág. 117.

que grabaron las acciones del señor Velázquez en esa fecha, y una entrevista al señor Velázquez por parte del señor Betancourt y el señor Montalvo.8

Con respecto al video proveniente de las cámaras de seguridad, las imágenes son tan irrefutables que una vez los funcionarios de Pep Boys confrontaron al señor Velázquez con las mismas, este admitió lo ocurrido. En según se estableció, se muestra al estas, señor Velázquez estacionando su carro en la parte trasera del establecimiento, bajándose del mismo y sacando una batería de su baúl. También se le observa entrando al área de servicio. Conforme concluyó el TPI, y según el propio señor Velázquez admitió, este dejó en el área del taller la batería que trajo consigo, e inmediatamente tomó otra batería que se encontraba en el mismo lugar (de color rojo). Dicha batería no le pertenecía, pues era propiedad de un cliente.

En otras palabras, el señor Velázquez intercambió la batería que trajo a la tienda por otra que no era suya. Lo que es más, removió la etiqueta que tenía la batería que trajo consigo y la puso en la batería que sustrajo de la tienda. Con la batería ajena en mano, caminó hasta su vehículo y la colocó allí.

Aproximadamente dos meses luego del despido, y como parte de sus alegaciones de litigio, el señor Velázquez intentó articular una controversia sobre a quién pertenecía la batería (si a un cliente o a un compañero de trabajo que le autorizó a tomarla). Este Tribunal estima que ello es inmaterial para fines de evaluar la

⁸ Apéndice de *Apelación*, pág. 128.

legalidad del despido del señor Velázquez por parte de Pep Boys.

Primero, es preciso significar que el señor Velázquez no ha provisto evidencia alguna de que la batería en cuestión perteneciera a un compañero de trabajo y que este le hubiera autorizado a sustraer la misma. Es decir, no proveyó documento o declaración verbal o escrita que sostenga esta nueva versión.

Segundo, no cabe duda de que, al momento de efectuar la investigación y tomar la determinación de separarlo de su empleo, Pep Boys solo tenía una versión de los hechos, a saber, aquella que establece que el señor Velázquez se llevó del establecimiento la batería de un cliente. Pep Boys basó su determinación de recursos humanos en esta versión. Dicho de otro modo, Pep Boys tenía dos piezas de evidencia que eran dispositivas para fines de despedir al señor Velázquez: el video que captaron las cámaras de vigilancia y <u>la propia admisión</u> del señor Velázquez. Nótese que el señor Velázquez declaró que dio la versión de los hechos libre y voluntariamente, sin ningún tipo de coacción o de presión.9 Ello, a la luz de los parámetros que rigen la conducta de todos los empleados y que agrupa la Guía del Empleado, desencadenó en su despido.

Es preciso destacar que durante su deposición el señor Velázquez reconoció la gravedad de la falta de remover mercancía de la tienda e incluso expresó --en dos ocasiones-- que conocía que la misma conllevaba el despido inmediato:

P [...] ¿Usted sabe, por ejemplo, que los empleados no pueden remover mercancía de la tienda sin autorización?

⁹ Apéndice de *Apelación*, pág. 138.

- R Sí.
- P : Verdad que eso es correcto?
- R Sí
- P ¿No pueden remover mercancía de un cliente que esté en la tienda sin autorización?
- R Sí.
- P ¿Usted sabe que la Compañía exige integridad y honestidad de parte de sus empleados?
- R Sí.
- P ¿Y usted sabe que remover propiedad o mercancía de la tienda sin autorización es una falta grave?
- R Sí.
- P ¿Que conlleva al despido inmediato?
- R Sí.
- P ¿Usted sabe que el Manual del Empleado establece unas violaciones serias o graves a las Normas, verdad que sí?
- R Sí.
- P ¿Que pueden dar lugar al despido inmediato del empleado?
- R Sí.
- P Y una de ellas es, precisamente, remover mercancía de la tienda sin autorización
- R Sí. 10

Ahora bien, aun si la Guía del Empleado no hubiera sido tan clara con respecto a la prohibición tajante de la conducta en la que incurrió el señor Velázquez, debió bastar el sentido común para saber que sustraer mercancía que no le pertenecía es un acto deshonesto que necesariamente conlleva consecuencias serias para su empleo. Conviene alertar que el señor Velázquez no devolvió la batería hasta que se le increpó al respecto

¹⁰ Íd., págs. 117-118.

y luego de haberla utilizado durante varios días. En sus propias palabras:

P [...] Se la lleva el 22 de noviembre de 2017, a usted lo confrontan sobre ese suceso el 28 de noviembre de 2017; o sea, seis días después. ¿Usted no había devuelto la batería a la tienda, verdad que no?

R No.

P Luego de que a usted lo confrontan y lo suspenden por esta situación de usted remover mercancía que no le pertenecía a usted de la tienda sin autorización; ¿usted devolvió esa batería?

R Sí.

[...]

P ¿Le confronta a usted sobre usted haber removido mercancía sin autorización, que a usted se le suspende, ese mismo día usted va a su casa, busca la batería del cliente y la devuelve?

R Y la devuelvo.

P Okey. ¿Y esos seis días usted estuvo usando esa batería, correcto?

R Correcto.

P ¿Y no había notificado a la Compañía que tenía una batería que no le pertenecía, verdad que no?

R No. 11

Tal y como se indicó en la Sección II(A) de esta Sentencia, el Tribunal Supremo reconoce que existe una expectativa razonable de que los empleados y empleadas se conduzcan en la esfera laboral conforme a ciertos parámetros sociales. La transgresión de los mismos constituye una falta mayor con las correspondientes consecuencias. Ello ocurrió en este caso.

Finalmente, a este Tribunal le llama la atención que el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (Departamento del Trabajo), examinó los reclamos del

¹¹ Íd., págs. 144-146.

señor Velázquez en contra de Pep Boys y concluyó que este no era acreedor de los beneficios de desempleo bajo la legislación aplicable porque incurrió en conducta incorrecta. De hecho, el Departamento del Trabajo denegó los beneficios en una segunda ocasión luego de haber realizado una investigación. No se cometieron los primeros dos señalamientos de error.

B. Represalias

Como cuestión de umbral, este Tribunal debe atender el señalamiento de Pep Boys respecto a que el desconocimiento del término "represalias" o de los hechos por los cuales tendría una causa de acción, obligan la conclusión de que el señor Velázquez no tiene un caso por represalias. 13 Este Tribunal no comulga con tal apreciación. El que una persona lega no sepa de nomenclatura técnico legal o los elementos para probar determinada causa de acción no implica, automáticamente, que esta no se configuró.

Ahora bien, con respecto al error que imputa al TPI, el señor Velázquez plantea brevemente que este se equivocó al no reconocer que ciertas expresiones que realizó a su supervisor, el señor Betancourt, y el trato que este le brindó, incluyendo su despido, es suficiente para establecer una reclamación de represalias. No tiene razón.

Al examinar las alegaciones del señor Velázquez, según las expuso bajo juramento durante su deposición, y según se establecen en la *Querella*, inciso siete, este identificó como el acto protegido haberse quejado con el

¹² Apéndice de *Apelación*, págs. 102-104.

¹³ Alegato en *Oposición a Apelación*, pág. 19 y Apéndice de *Apelación*, pág. 152.

señor Betancourt sobre las condiciones del taller de mecánica y los materiales desgastados. 14 En sus palabras, indicó que se refería "a que las máquinas de montar gomas, las máquinas de alinear no estaban en óptimas condiciones y había que seguir bregando así.″¹5 Consecuentemente, identificó como el/los evento/s constitutivo/s de represalias el que señor Betancourt le indicara que trabajara con lo que había y que no se quejara tanto. 16 Declaró, además, que por los gestos del señor Betancourt lo percibía molesto o indiferente, aunque este nunca se lo dijo. 17 Señaló que, tras objetar las condiciones del taller, le asignaron ciertos turnos que le resultaron desfavorables y le sobrecargaron de trabajo. 18

Con este cuadro, el TPI determinó que el señor Velázquez no estableció un caso prima facie de represalias. Tiene razón. Las sugerencias, objeciones, e incomodidades con respecto a la condición del taller y la antigüedad de cierta maquinaria, entre otras, según expresó el señor Velázquez al señor Betancourt, no se aproximan a configurar la acción protegida que contempla el ordenamiento. 19 Aun si este Tribunal considera lo relativo a la carga de trabajo, lo cierto es que el señor Velázquez afirmó que venía a Pep Boys a trabajar

¹⁴ Apéndice de *Apelación*, pág. 35.

¹⁵ Apéndice de *Apelación*, pág. 188.

¹⁶ Íd., págs. 188-189.

¹⁷ Íd., págs. 189-190

¹⁸ *Íd.*, págs. 35-36

¹⁹ En nuestro ordenamiento jurídico, para prosperar en su causa de acción por represalias, el señor Velázquez tenía que demostrar prima facie que participó en una de las actividades protegidas por la ley y que, como producto de ello, Pep Boys lo despidió. Correspondía a Pep Boys, entonces, demostrar que el despido fue válido o estuvo motivado por razones distintas no relacionadas con la acción protegida. Si Pep Boys lo establecía, el señor Velázquez debía demostrar que la razón que proveyó Pep Boys era un pretexto. En este caso el TPI concluyó, y este Tribunal coincide, que no se cumple siquiera con un caso prima facie.

y que se beneficiaba económicamente en aquellas instancias en las que se le requería trabajo adicional.²⁰

De nuevo, la improcedencia de la reclamación bajo la Ley Núm. 115-1191, supra, no puede prosperar porque no existió actividad protegida alguna. Ante ello, no podía existir acto de represalia alguno. Ahora, si se pretende, como quiera, considerar el despido del señor Velázquez como la acción adversa, este ocurrió luego de un lapso significativo de tiempo después de que el señor Velázquez objetó las condiciones del taller con el señor Betancourt. Igual suerte corren las comunicaciones al señor Betancourt y los comentarios de este al señor Velázquez, pues el último indica que "estaban ocurriendo mucho antes de su despido", e incluso admitió, bajo juramento, que pudieron haber ocurrido más de un año antes. Es decir, la ausencia de causa de acción bajo la Ley Núm. 115-1991, supra, se robustece al considerar la falta de nexo causal y contemporaneidad entre las críticas al taller, los comentarios y/o el despido. 21 Ello, como se sabe, es un requisito iqualmente medular al considerar una reclamación bajo la Ley Núm. 115-1991, supra. La determinación del TPI es consistente con el estado de derecho que aplica.

En fin, se reitera, este Tribunal examinó detenidamente y cuidadosamente el expediente apelativo y los apéndices voluminosos, los cuales incluyen las políticas de Pep Boys que regularon su relación con el señor Velázquez, y concluye que el TPI no se equivocó al

²⁰ Apéndice de *Apelación*, pág.150

²¹ Apéndice de *Apelación*, págs.199-200.

desestimar la causa de acción bajo la Ley Núm. 115-1991, supra.

A la luz de lo anterior, este Tribunal concluye que no se cumplió con el estándar aplicable para que prosperen las causas de acción de despido injustificado y represalias que presentó el señor Velázquez. En otras palabras, la documentación que tuvo ante sí el TPI --que es la misma que este Tribunal examinó-- validó la desestimación de la causa acción de represalias, así como la de despido injustificado.

IV.

Por los fundamentos expuestos, se confirma la Sentencia del TPI.

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

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