ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL ESPECIAL
TA-2019-026

ÁNGELA HERNÁNDEZ ROMÁN APELADA V. EATON CORPORATION APELANTE	KLAN201800590	*APELACIÓN* procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala de Arecibo _____ CASO NÚM.: C PE2014-0320 _____ SOBRE: DESPIDO INJUSTIFICADO, DISCRIMEN POR IMPEDIMENTO Y REPRESALIAS

Panel integrado por su presidenta, la Juez Cintrón Cintrón, la Jueza Cortés González y el Juez Salgado Schwarz[1].

Salgado Schwarz, Carlos G., Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 28 de mayo de 2021.

Comparece Eaton Corp., en adelante, la parte apelante o Eaton, quien nos solicita la revocación de una sentencia emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Arecibo, en adelante TPI, o foro recurrido. Mediante la misma, el TPI declaró ha lugar la querella sobre despido injustificado, presentada por Ángela Hernández Román, en adelante, la Sra. Ángela Hernández, o parte apelada.

Considerados los escritos de las partes, así como los documentos que los acompañan y evaluada la transcripción de la prueba oral, a la luz del derecho aplicable se *confirma* el dictamen apelado.

[1] Mediante Orden Administrativa TA-2019-026 se designa al Juez Salgado Schwarz en sustitución de la Jueza Surén Fuentes.

-I-

Surge del expediente ante nuestra consideración, que la Sra. Ángela Hernández, quien laboró para la parte apelante desde el 17 de febrero de 1992, presentó una *Querella* por despido injustificado, al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1959,[2] bajo el procedimiento sumario de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961,[3] conocida como la Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales.[4] Arguyó, que el despido fue igualmente discriminatorio y en violación a lo dispuesto en la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, conocida como Ley de Represalias,[5] al haberse acogido a los beneficios de la Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada, sobre incapacidad no ocupacional (SINOT),[6] debido a que padecía una condición de salud por la que tuvo que ser intervenida quirúrgicamente. Sostuvo, que las causas que le fueron informadas para su despido relacionadas con la presunta violación al Código de Ética de la compañía y la política sobre conflicto de interés fueron un mero pretexto con el motivo de ocultar las verdaderas razones del mismo, y que de haberlas cometido, lo cual negaba enfáticamente, el despido habría sido uno caprichoso e injustificado. En consecuencia, la apelada solicitó una indemnización por los daños y angustias sufridos por la cantidad de $200,000.00, la reinstalación en el empleo conforme la Ley Núm. 44, supra, el pago de los salarios y beneficios

---

[2] 29 LPRA 185 *et seq.*
[3] El 8 de octubre de 2014, el TPI emitió una orden convirtiendo el procedimiento en uno ordinario. Apéndice del recurso, págs. 32-34.
[4] 32 LPRA 3118 *et seq.*
[5] 29 LPRA 194 *et seq.*
[6] 11 LPRA 201 *et seq.*

dejados de percibir desde el despido de forma doble, más el pago de la mesada.[7]

Oportunamente, la apelante presentó una *Contestación a la Querella* en la que negó la mayoría de la alegaciones de la querella.[8] En síntesis, sostuvo que la investigación que culminó con el despido de la apelada comenzó antes de ésta haberse reportado a SINOT o de haber notificado la alegada condición médica, y que el despido había sido justificado de conformidad con la Ley Núm. 80, *supra*, por haber incurrido en violaciones a las normas y el código de ética de la compañía, a la Política de Conflicto de Intereses y el Manual del Empleado, e incurrir en faltas severas que conllevaban el despido.[9]

Luego de varios trámites procesales, el 7 de octubre de 2015, la parte apelante presentó una solicitud de sentencia sumaria, acompañada de diecisiete (17) anejos, en la que en síntesis reiteró las alegaciones contenidas en la contestación a demanda.[10]

El 2 de noviembre de 2015, la parte apelada presentó una *Moción en Oposición a Sentencia Sumaria y Solicitud de Sentencia Sumaria a Favor de la Parte Querellante,* acompañada de 3 anejos.[11] En su oposición, la parte apelada sostuvo que ECON no cumplió con varios de los requisitos contenidos en la Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA AP. V, R.36, y la jurisprudencia aplicable. Específicamente, sostuvo: (a)que la solicitud

---

[7] Apéndice del apelante, págs. 1-5.
[8] *Id.*, págs. 8-16.
[9] La parte apelante alegó: que varios empleados testificaron que la apelada proveía servicios relacionados con llenar planillas sobre contribución de ingresos a empleados y cobraba por dichos servicios; que la Sra. Ángela Hernández incurrió en conducta deshonesta al proveer información falsa durante la investigación; y que la conducta de la apelada afectó el buen y normal funcionamiento de la compañía al punto que provocó quejas de empleados al respecto.
[10] Apéndice del recurso, págs. 96-545.
[11] *Id.*, págs. 548-611.

de sentencia sumaria no incluyó declaraciones juradas para sostener el contenido de varios de los documentos incluidos y que alegadamente sostenían "hechos esenciales" a la resolución de las controversias planteadas;(b) que gran parte de la evidencia que acompañaba la solicitud no era admisible en evidencia; (c)que presentaron documentos incompletos; y (d) que los hechos presentados eran caracterizaciones enmascaradas. Concluyó que no procedía el remedio sumario, debido a que la parte apelante no pudo demostrar que era uno justificado, al no señalar cuales disposiciones específicas de las normas de la empresa había violado, no haber incluido en su solicitud las disposiciones del Manual del Empleado que establecen el sistema progresivo de disciplina en el que el despido no es la primera opción, y no presentar evidencia de cómo las alegadas violaciones reglamentarias afectaron la compañía.

En cuanto a la solicitud de sentencia sumaria, la apelada alegó que procedía su reclamación por despido injustificado. Arguyó, que en el momento en que solicitó el beneficio de incapacidad no ocupacional se activó la protección brindada por la Ley de Represalias, por lo que le cobijaba una presunción por discrimen. Sostuvo además, que de los propios documentos presentados por ECON en la solicitud de sentencia sumaria, surgía que al momento de ser despedida, ésta sufría de una condición seria de salud al haber sido diagnosticada con cáncer de seno, por lo que se activó la protección de la Ley 44, *supra*.[12]

---

[12] Posteriormente, la parte apelante presentó una moción intitulada *Réplica a Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria de la Querellada y Oposición a Sentencia Sumaria Solicitada por la Querellante,* la cual fue contestada por la parte apelada mediante *Reacción a Moción Denominada Réplica a Oposición a Solicitud de*

Luego de que la controversia quedara sometida ante el foro recurrido, el 3 de marzo de 2016, notificada el día 4 del mismo mes y año, el TPI emitió una *Resolución*.[13] El TPI determinó que los hechos que no estaban en controversia eran los siguientes:

> 1.La querellante Ángela Hernández Román comenzó a trabajar para el querellado el 17 de febrero de 1992. *Informe enmendado sobre conferencia preliminar entre abogados, Hechos y documentos estipulados, pág.6.*
>
> 2.El salario mensual de la querellante eran tres mil novecientos sesenta y cinco dólares con sesenta centavos ($3,965.60). *Informe enmendado sobre conferencia preliminar entre abogados, Hechos y documentos estipulados, pág.7.*
>
> 3.La querellante recibió el Manual de Empleado de EATON.*Id.*
>
> 4.El 7 de abril de 2014, la querellante solicitó una licencia médico familiar al patrono. *Informe enmendado sobre conferencia preliminar entre abogados, Hechos y documentos estipulados, pág.6.*
>
> 5.El 21 de abril de 201, la querellante fue puesta en descanso por su médico. *Id.*
>
> 6.La querellante presentó una solicitud de beneficios de incapacidad no ocupacional (SINOT) el 21 de abril de 2014. *Id.*
>
> 7.La querellante fue despedida el 24 de abril de 2014. *Informe enmendado sobre conferencia preliminar entre abogados, Hechos y documentos estipulados, pág.7.*
>
> 8.Al momento de su despido, el supervisor de la querellante era el señor Jaime Gutiérrez. *Id.*
>
> 9.La querellante recibió un certificado médico de la doctora Arana con un diagnóstico de HBP ("High Blood Preasure") el 7 de abril de 2014. La querellante entregó este certificado a la enfermera de EATON. *Anejo 2, Solicitud de Sentencia Sumaria, págs. 60-61, y Anejo 15, Solicitud de Sentencia Sumaria.*
>
> 10.La querellante admite que el 21 de abril de 2014 fue la fecha en que recibió y se discutió

Sentencia Sumaria de la Querellada y Oposición a Sentencia Sumaria Solicitada por la Querellante. Por su parte, la parte apelante presentó una *Oposición a "Reacción…" Presentada por la Parte Querellante.* (Apéndice del Recurso, págs.618—916.)

[13] Apéndice del recurso, págs.926-947.

con ella el resultado del Informe Patológico de su biopsia. *Anejo 2, Solicitud de Sentencia Sumaria.*

11.La solicitud de beneficios bajo SINOT que sometió la querellante el 21 de abril de 2014 ante la consideración del dispensario médico de la compañía reflejaba una codificación ICD-9793.

12.La querellante recibió adiestramientos sobre diversos temas entre ello: "Global Ethics", "Anual Ethics Trainings y sobre dos temas de conflictos de intereses, "loyalty and obligations" y "returning a favor". *Anejo 2, Solicitud de Sentencia Sumaria, págs. 128-130 y Anejo 4, Solicitud de Sentencia Sumaria.*

13.La sección de "Los Valores y Filosofía de Eaton" del Manual de Empleado del querellado dispone lo siguiente: "Tenemos confianza en la fiabilidad de otros para 'harán lo correcto'. Confiamos en que los empleados harán lo correcto. Las políticas y prácticas se definen aplicando esta filosofía. Las políticas y prácticas reflejan el principio de que todos los empleados quieren contribuir genuinamente con lo mejor de sí mismos". *Anejo 5, Solicitud de Sentencia Sumaria, págs.5-6.*

14. Asimismo, se señala que: "Somos honestos y tenemos ética. La integridad de nuestra gente y nuestra Empresa no se verá comprometida. Somos honestos en nuestra comunicación con los demás. Actuamos de forma coherente con nuestras palabras". *Id. pág.6.*

15.Con relación a la "Diversidad & Inclusión" el Manual del Empleado expresa:

> Eaton está comprometido con [sic.]en tener una fuerza trabajadora diversa, en un ambiente no discriminatorio a todos los niveles, reflejando la diversidad de nuestros clientes y los variados ambientes en los cuales conducimos negocios alrededor del mundo. Nos esforzamos en lograr el envolvimiento activo de cada empleado en nuestro crecimiento y éxito continuado.
> El negocio de la compañía es global, diverso y altamente competitivo. Nuestro éxito demande de nuestra capacidad para lograr lo mejor del talento disponible, sin límites de raza, color, sexo, religión, origen nacional, estado marital, edad, incapacidad, estatus de veterano, orientación sexual, o cualquier otro estatus protegido o cualquiera de las características que nos distinguen. Eaton demuestra su compromiso con la diversidad e inclusión a través de nuestra estrategia

> de negocios y una variedad de programas enfocados en los empleados.
> Eaton continuará y extenderá sus esfuerzos en reclutar, emplear, compensar, adiestrar, promover, trasferir o soltar individuos sin tomar en cuanta raza, color, sexo, religión, origen nacional, estado marital edad, incapacidad, estatus de veterano, orientación sexual, o cualquier otro estatus protegido o cualquiera de las características que nos distinguen o que son protegidas por ley donde la compañía opera.
> Esperamos que cada empleado y cada facilidad sea responsable de abrazar y comprometerse con la política de diversidad e inclusión. Exhortamos a empleados a comunicarse con Recursos Humanos para la revisión e investigación de cualquier acción que crea no es conforme a estos principios. *Id, pág.37.*

16.El Manual del Empleado también señala:

"Nosotros evitamos relaciones y conducta que pueda comprometer el buen juicio o crear real o aparente conflicto entre nuestros intereses personales y nuestra lealtad hacia Eaton". *Id, pág.41*.

17.El Manual del Empleado titula su sección VI, "Tu Conducta". Allí se incluyen normas para "proveer una guía de comportamiento positivo" que resume muchas áreas de comportamiento que no reflejan la Filosofía de Eaton". En su "Sección A" se recogen "varios ejemplos de conductas y/o comportamientos inaceptables bajo la Filosofía de Eaton". La "Sección B" señala "conductas y/o comportamientos que no serán aceptados ni toleradas por la compañía" y que "pueden conllevar una carta de aviso final o separación permanente del empleo, aun siendo la primera ocasión". Esta sección también incluye un "Sistema Progresivo de Acción Correctiva". *Anejo C, Moción en Oposición a sentencia sumaria de la querellada y solicitud de sentencia sumaria a favor de la parte querellante, págs.65 y 66*.

18. La Guía de Ética de Eaton establece lo siguiente:

> Evitamos incurrir en toda conducta o entablar relaciones que pudieran comprometer el buen criterio o crear conflictos aparentes o reales en nuestros intereses personales y la debida lealtad a Eaton. No nos valemos del cargo que ocupamos en Eaton para la obtención de ventajas en beneficio propio o de terceros. No participamos en actividades

ni establecemos relaciones que compitan con Eaton. *Anejo 6, Solicitud de Sentencia Sumaria, pág. 9.*

19.Dicha Guía a su vez expresa que: "Los empleados que no observen el Código de Ética puede redundar en sanciones, hasta e inclusive el despido de los infractores. La conducta prohibida por el Código puede redundar en responsabilidad civil o penal". *Anejo 6, Solicitud de Sentencia Sumaria, pág.80.*

20.Entre las infracciones se incluye "negarse a cooperar en investigaciones dirigidas por representantes de Eaton" así como "ocultar o dejar de informar sobre actividades que a juicio del supervisor conculcasen el código de Ética". *Id.*

21.El 26 de marzo de 2014, en la tarde, en el Departamento de Recursos Humanos de EATON se recibió una confidencia anónima. *Anejo B, Réplica a Oposición.*

22.A raíz de ello se comenzó una investigación. *Id.*

23.El 7 de abril de 2014, a la [sic.] 9:20 am, el señor Camilo Padín y el señor Jaime Gutiérrez, supervisor de la querellante, entrevistaron a la querellante sobre la confidencia recibida en el Departamento de Recursos Humanos la información surgida de la investigación. *Anejo B, Solicitud de Sentencia Sumaria.*

24.La querellante admitió en dicha entrevista que llenaba planillas para los empleados de EATON, pero alegó que realizaba dicha gestión fuera de horas laborales. *Anejo 14, Solicitud de Sentencia Sumaria, Anejo 2, Solicitud de Sentencia Sumaria, págs.145-147.*

25.Asimismo, negó lo relacionado al recogido de documentos y la recolecta de pagos por dicho servicio durante horas laborales. *Id.*

26.La querellante admitió en su deposición haber recogido documentos de planillas en las facilidades de EATON pero alegó que lo hizo en [sic.] fuera de horas laborables, en su periodo de almuerzo y de receso ("break"). *Anejo 2, Solicitud de Sentencia Sumaria, págs.150.*

27.La querellante reconoció que en la entrevista de 7 de abril de 2014 se le indicó que se encontraban en un proceso de investigación con total discreción y confidencialidad, el cual requería de su total cooperación al respecto brindando toda la información necesaria y que de violentar dicha instrucción y no proveer información correcta

podía estar sujeta a sanción disciplinaria hasta la terminación de su empleado. *Anejo 14, Solicitud de Sentencia Sumaria, Anejo 2, Solicitud de Sentencia Sumaria, págs.152.*

28.En su deposición la querellante reconoció que colocó sus iniciales en el documento de la entrevista al lado de la sección que indicaba que no interesaba firmarlo. *Anejo 14, Solicitud de Sentencia Sumaria Anejo 2, Solicitud de Sentencia Sumaria, págs.151.*

29.La querellante reconoce que en el proceso de entrevistas en Recursos Humanos, todo el que esté siendo entrevistado debe decir la verdad. *Anejo 2, Solicitud de Sentencia Sumaria, págs.136.*

30.Asimismo contesto [sic.] afirmativamente ("sí") la aseveración de que mentir en un proceso de investigación puede conllevar el despido. *Id.*

31.La querellante no recuerda si recogió los documentos de empleados en los baños de EATON. *Id.págs.150-151.*

32.La querellante admite que llegó a cobrar a compañeros de trabajo la cantidad de veinte dólares ($20.00) por llenar sus planillas. *Id, pá.149.*

33.La querellante admite que le hizo arreglos a la planilla del empleado Rolando Nieves y que este [sic.] le pudo haber entregado los documentos referentes a las planillas en el área de producción o en la cafetería de Eaton. *Id.pág.166.*

34.El 7 de abril de 2014, la querellante visitó la Doctora Alma Arana. *Id.pág.56.*

35.Allí, la querellante recibió un certificado médico con un diagnóstico de HBP ("high blood pressure") que entregó en la enfermería de Eaton. *Id.págs.60-61 y Anejo 15 de Solicitud de Sentencia Sumaria.*

36.Posterior a la mencionada fecha la querellante no entregó al demandado otros certificados médicos. *Id.pág.79.*

37.La querellante admitió en su deposición que hasta el 21 de abril de 2014, aunque ella se encontraba en un proceso de evaluar qué era lo que sucedía con su seno derecho, ella no tenía diagnóstico alguno. *Id.pág.80.*

38.La querellante admite en su deposición, que al 24 de abril de 2014 ella no tenía impedimento o restricción alguna para trabajar o realizar las funciones de su puesto. *Id.pág.193.*

39.Desde enero de 2014 hasta la fecha de su terminación en EATON la demandante no se encontraba bajo ningún tratamiento médico. *Id.págs.86-87.*

40.La querellante no solicitó cambio o acomodos en su empleo con EATON. *Id.págs.87-88.*

*41.*Asimismo en su deposición señaló que la doctora que la atendía no le impuso restricciones relacionadas con su empleo en EATON. *Id. Id.*

El TPI concluyó que restaban controversias de hechos y derecho que impedían la concesión de las solicitudes presentadas por las partes, además de que la causa presentada debía atenderse en un juico en su fondo.[14] En consecuencia, declaró no ha lugar las solicitudes de sentencia sumaria presentadas por las partes y ordenó la continuación de los procedimientos.

Así pues, luego de varios trámites procesales, el juicio en su fondo se celebró los días 1 al 4 de mayo del 2017. A favor de la parte apelante declararon los siguientes testigos: Eugenio José Medina Soto, Rolando Nieves Rosa, Olga L. Pagán Torres, Johanna Colón Ramos, Omar Trinidad Pérez, Christian Guevarez Torres, Marnil Ramos Morán y Camilo Padín Cruz.

Por su parte, la Sra. Ángela Hernández presentó su testimonio en apoyo de sus alegaciones.

Finalmente, luego de varios incidentes procesales, el 4 de mayo de 2018, notificada el 11 del mismo mes y año, el TPI emitió la sentencia de la cual recurre la parte apelante.[15] El TPI incorporó a la referida

---

[14] Específicamente, el TPI indicó que existían controversias sobre los hechos 9, 12, 13, 14, 24, 26, 28, 30 y 35 propuestos como incontrovertidos por la parte apelante. Además, indicó que con relación al hecho propuesto número 49, sobre al contenido de la carta de despido, éste no había sido autenticado para fines de su admisibilidad.

[15] Apéndice del recurso, págs. 1683-1700.

sentencia, las determinaciones de hechos incluidas en la resolución dictada el 3 de marzo de 2016.

Así pues, luego de evaluar la prueba presentada, y a tenor con la credibilidad que les mereció el testimonio de los testigos, el TPI estableció las siguientes determinaciones de hechos:

> 1. La querellante Ángela Hernández Román, residente de Aguadilla con 50 años de edad casada con Jimmy Figueroa. Laboró como empleada exenta en EATON desde el 17 de febrero de 1992. No ejercía funciones de supervisión. A la fecha de la visa la Querellante labora en una compañía en Aguadilla su salario actual es de $34,000 al año.
>
> 2. La querellante Ángela Hernández Román aceptó que por más de 20 años ha llenado planillas de contribución sobre ingresos a compañeros de trabajo, incluyendo a supervisores. Previo a su despido, la Querellante nunca había sido amonestada por el Querellado por razón alguna.
>
> 3.Entre las personas que conocían que la Querellante llenaba planillas se encontraban sus supervisores José Rivera, Esteban Rosa y Jaime Gutiérrez.
>
> 4.La Querellante llenaba las planillas en su hogar, fuera de horas laborables, utilizando la computadora personal o la "tableta". No se presentó prueba que demostrara que la Querellante llenara las planillas en el lugar de empleo. A otros compañeros de trabajo a quieres les llenó planillas son: Johanna Colón[16], Olga Pagán[17], Christian Guevarez[18] y Rolando Nieves[19].
>
> 5. Como parte de la información necesaria para completar el trámite de llenar las planillas la Querellante les requería la forma W-2 de dichas personas, el número de dependientes e información sobre hipotecas, si alguna.
>
> 6. Esta información requerida por la Querellante para completar las planillas de sus compañeros de trabajo fue llevada a la oficina de la Querellante por Olga; Rolando se la entregó cuando salió de su periodo de tomar alimentos y Johanna se

[16] Completó su planilla para el año 2014.
[17] Completó su planilla para los años 2013 y 2014.
[18] Completó su planilla para el año 2013.
[19] Completó su planilla de su cónyuge para el año 2014.

la entregó en un colmado que ubica cerca de la compañía. También recibió algunos documentos en el baño de la empresa y otros en la línea de producción.

7. La Querellante cobraba $20 por llenar la planilla de los compañeros de trabajo que se lo solicitaran. La Querellante recibió los pagos fuera de horas laborables (al salir de su jornada de trabajo a las 4:30 p.m. y en un colmado cercano de la empresa).

8. La Querellante le dijo a Olga a Johanna que contaba con ellas y le hizo señas con el pulgar hacia arriba.

9. La confidencia anónima recibida sobre el asunto de las planillas que posteriormente se inició una investigación fue recibida antes de las solicitudes de licencia por SINOT[20] y FMLA[21], el 26 de marzo de 2014.

10.El 2 de abril de 2014 el Sr. Eugenio Medina fue a proveerle información al Sr. Camilo Padín, Generalista de Recursos Humanos de EATON, sobre una investigación a la Querellante porque ella llenaba planillas a empleados en horas de trabajo. Informó al Sr. Padín que a fines de enero o principios de febrero de 2014 le había llamado la atención a Olga Pagán y a Johanna Colón por estar buscando a la Querellante para entregarle papeles relacionados a las planillas. El Sr. Medina no vio los documentos aludidos a los cuales se harían entrega a la Querellante. El Sr. Medina orientó a las empleadas a que no estaba permitido hacer trámites personales en horas laborables. De igual manera orientó a la Querellante sobre el particular y ésta le informó que no hacía esas gestiones en horas laborables.

11.El Sr. Medina no vio a Johanna ni a Olga interrumpiendo las labores de la Querellante ni vio a la querellante recibiendo o llevando documentos algunos relacionados a las planillas.

12.El 7 de abril de 2014 a las 7:30 am la Querellante acudió a la enfermería en EATON y solicitó una licencia médico-familiar. La oficina de la enfermera está en una unidad distinta y separada a la de Recursos Humanos.

---

[20] Seguro de Incapacidad No Ocupacional Temporal.
[21] *Family Medical Leave Act*.

13.Ese mismo día, 7 de abril de 2014, el Sr. Camilo Padín, se reunió con la Querellante en su oficina a las 9:00 a.m. En la reunión estuvo presente el supervisor de la Querellante, Sr. Jaime Gutiérrez junto al Sr. Padín al recibir confidencias de que hacía tres años ella llenaba planillas de contribución sobre ingresos de empleados y que alegadamente lo hacía en horas laborables. La Querellante informó que llevaba 20 años llenando planillas a los empleados de EATON y que no lo hacía en horas laborales. El Sr. Padín le indicó a la Querellante que había un conflicto de interés y le leyó unos incisos del Código de Ética.

14. Al culminar la reunión la Querellante se negó a firmar un documento que contenía lo conversado durante la reunión.

15.Culminada la reunión, la Querellante se ausentó para ir a la oficina de su doctora, quien le encontró la presión alta.

16.La investigación realizada por Recursos Humanos consistió en entrevistar a los testigos: Olga Pagán, Johanna Colón, Christian Guevarez, Rolando Nieves, y Omar Trinidad.

17.La Querellante estuvo ausente del 7 al 11 de abril de 2014.

18.El 11 de abril de 2014 le realizaron una cirugía en el seno derecho.

19.EL 21 de abril de 2014 mediante comunicación telefónica con el Sr. Camilo Padín la Querellante se enteró que estaba despedida.

21.Posteriormente le fue remitida por escrito la carta de despido y la misma señala como falta que violó el Código de Ética de EATON en particular la política sobre conflicto de intereses.

22.Los demás empleados, a quienes la Querellante les llenó planillas, no se le aplicaron medidas disciplinarias. Seles orientó que dicha actividad no estaba permitida en horas laborales.

De conformidad con lo anterior, el foro recurrido determinó que el despido de la Sra. Ángela Hernández, fue injustificado.

De otra parte, el TPI concluyó que no se probó un caso prima facie de discrimen por impedimento, ni de represalias, por lo que desestimó las causas de acción por Ley de Represalias, discrimen por SINOT y discrimen por impedimento.

Finalmente, el TPI declaró con lugar la querella en cuanto al despido injustificado, y en consecuencia, ordenó a la parte apelante a pagar la mesada por la cantidad de $84,193.00, más el quince por ciento (15%) de dicha suma por concepto de honorarios de abogado, equivalente a $12,629.00, para un total de $96,822.00.

Inconforme con la determinación del TPI, el apelante recurre ante esta curia mediante recurso de apelación, y hace los siguientes señalamientos error:

> Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al ignorar prueba clara y que no fue controvertida presentada durante el curso del juicio que demuestra que el despido de la apelada fue justificado.
>
> Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al no concluir que el despido de la apelada estuvo justificado al amparo de la Ley 80.

-II-

A. La Apreciación de la Prueba

Es norma conocida que los tribunales apelativos no intervenimos con la apreciación de la prueba, la adjudicación de credibilidad y las determinaciones de hechos que realiza el foro primario, […].[22] Siendo ello así, […] los tribunales apelativos no deben intervenir con determinaciones emitidas por el foro primario y sustituir el criterio utilizado por dicho foro en el ejercicio de su discreción, salvo que se pruebe que dicho

---

[22] *Sucn. Rosado v. Acevedo Marrero*, 196 DPR 884, 917 (2016); *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750, 771 (2013).

foro actuó con prejuicio o parcialidad, incurrió en craso abuso de discreción, o que incurrió en error manifiesto.[23]

Recientemente, el Tribunal Supremo de Puerto Rico, en adelante TSPR, expresó lo que constituye que un juez adjudique con pasión, prejuicio o parcialidad, o que su determinación sea un error manifiesto, de la siguiente manera:

> […], un juzgador incurre en pasión, prejuicio o parcialidad si actúa "movido por inclinaciones personales de tal intensidad que adopta posiciones, preferencias o rechazos con respecto a las partes o sus causas que no admiten cuestionamiento, sin importar la prueba recibida en sala e incluso antes de que se someta prueba alguna". Por otro lado, enunciamos que se consideran claramente erróneas las conclusiones del foro revisado "si de un análisis de la totalidad de la evidencia, este Tribunal queda convencido de que se cometió un error, [...] [porque] las conclusiones están en conflicto con el balance más racional, justiciero y jurídico de la totalidad de la evidencia recibida". Es decir, consideramos que se incurre en un error manifiesto cuando "la apreciación de esa prueba se distancia de la realidad fáctica o es inherentemente imposible o increíble".[24]

Por otro lado, "[u]n tribunal puede incurrir en abuso de discreción cuando el juez ignora sin fundamento algún hecho material; cuando el juez le concede demasiado peso a un hecho inmaterial y funda su decisión principalmente en ese hecho irrelevante, o cuando éste, a pesar de examinar todos los hechos del caso, hace un análisis liviano y la determinación resulta irrazonable".[25]

---

[23] *Citibank, N.A. v. Cordero Badillo*, 200 DPR 724, 736 (2018); *Ramos Milano v. Wal-Mart*, 168 DPR 112, 121 (2006).
[24] *Pueblo v. Toro Martínez*, 200 DPR 834, 859 (2018), citando lo dispuesto en *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, *supra*.
[25] *Citibank, N.A. v. Cordero Badillo*, supra, pág. 736; *Pueblo v. Custodio Colón*, 192 DPR 567, 588-589 (2015).

En síntesis, ante una alegación de pasión, prejuicio o parcialidad, los foros apelativos debemos evaluar si el juez o la jueza cumplió su función judicial de adjudicar la controversia específica conforme a derecho y de manera imparcial, pues sólo así podremos descansar con seguridad en sus determinaciones de hechos.[26]

De otra parte, y por también considerarlo en extremo pertinente para la correcta disposición del asunto que nos ocupa, conviene recordar que al hablar de "la discreción que tiene un tribunal de justicia" nos referimos a la facultad que tiene dicho foro para resolver de una forma u otra, o de escoger entre varios cursos de acción.[27] El ejercicio adecuado de tal discreción está "inexorable e indefectiblemente atado al concepto de la razonabilidad".[28] En ese sentido, la discreción es "una forma de razonabilidad aplicada al discernimiento judicial para llegar a una conclusión justiciera".[29] Esta se "nutre de un juicio racional apoyado en la razonabilidad y fundamentado en un sentido llano de justicia; no es función al antojo o voluntad de uno, sin tasa ni limitación alguna".[30]

Partiendo de esas premisas, la discreción que cobija al Tribunal de Primera Instancia en sus determinaciones discrecionales es amplia, por lo que sus decisiones merecen gran deferencia.[31] Ello, pues es el

---

[26] *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, *supra*, pág. 777.
[27] *Citibank, N.A. v. Cordero Badillo*, *supra*, pág. 735; *García López y otro v. E.L.A.*, 185 DPR 371 (2012); *García v. Padró*, 165 DPR 324, 334 (2005).
[28] *Id.; García v. Asociación*, 165 DPR 311, 321 (2005); *García v. Padró*, supra, pág. 335.
[29] *Id.; Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC*, 194 DPR 723, 729 (2016).
[30] *Id.; SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 435 (2013).
[31] *Id.; Mejías et al. v. Carrasquillo et al.*, 185 DPR 288, 306-307 (2012).

foro primario quien conoce las particularidades del caso, tiene el contacto con los litigantes y examina la prueba presentada por éstos.[32]

Esto, pues en nuestro ordenamiento judicial le **damos deferencia al juzgador de hechos en cuanto a su apreciación de la prueba testifical porque, al ser una tarea llena de elementos subjetivos, es quien está en mejor posición para aquilatarla.**[33] Es el Tribunal de Primera Instancia el que **tuvo la oportunidad de oír y ver el comportamiento de[l] testigo.**[34] Por ello, cuando la evidencia directa de un testigo le merece entero crédito a este, ello es prueba suficiente de cualquier hecho.[35] Además, la Regla 110 de Evidencia dispone que un testigo que merezca entero crédito al Tribunal de Primera Instancia es prueba suficiente de cualquier hecho.[36] (Énfasis nuestro.)

De esa forma, la intervención con la evaluación de la prueba testifical procedería en casos en los que, luego de un análisis integral de la prueba, nos cause una insatisfacción o intranquilidad de conciencia tal que estremezca nuestro sentido básico de justicia.[37] Este estándar de revisión, por ejemplo, restringe nuestra facultad para sustituir el criterio del foro primario a escenarios en que de la prueba admitida no exista base suficiente que apoye tal determinación.[38]

Sin embargo, cuando las conclusiones de hecho del foro de primera instancia estén basadas en prueba

---

[32] *Id.*, pág. 736; *Mejías et al. v. Carrasquillo et al.*, *supra*, págs. 306-307.
[33] *Sucn. Rosado v. Acevedo Marrero*, *supra*, pág. 917.
[34] *Id.*
[35] *Id.*; *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920 (2015).
[36] 32 LPRA Ap. VI, R. 110.
[37] *Sucn. Rosado v. Acevedo Marrero*, *supra*, pág. 917; *Rivera Menéndez v. Action Service*, 185 DPR 431, 444 (2012).
[38] *Pueblo v. Toro Martínez*, *supra*, pág. 859.

pericial o documental, el tribunal revisor se encuentra en la misma posición que el foro recurrido.[39]

B. Ley Núm. 80

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada,[40] conocida como la Ley de Indemnización por Despido Injustificado, 29 LPRA sec. 185a *et seq.*, fue adoptada con el propósito de proteger al obrero que ha sido privado injustificadamente de su trabajo y, a su vez, desalentar este tipo de despido al imponerle al patrono el pago de la indemnización conocida como la mesada. Así pues, la Ley Núm. 80 tiene un fin reparador, pues provee remedios justicieros y consustanciales con los daños que puede haberle causado a un empleado el despido injustificado.[41]

El Art. 1 de la Ley Núm. 80 dispone que "todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, que trabaja mediante remuneración de alguna clase, contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido de su cargo sin que haya mediado justa causa" tiene derecho a una indemnización adicional al sueldo conocida como la mesada. La mesada es el remedio exclusivo con el que cuenta un empleado al que se le despidió injustificadamente.[42]

---

[39] *Sucn. Rosado v. Acevedo Marrero*, supra, pág. 918; *González Hernández v. González Hernández*, 181 DPR 746 (2011).

[40] La Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral de 26 de enero de 2017, Ley Núm. 4-2017, cuya vigencia es inmediata, enmendó varios artículos de la Ley de Indemnización por Despido Injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA sec. 185a *et seq.* No obstante, en su Art. 1.2 dispone que su aplicación será prospectiva: "[l]os empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta Ley, continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente, según lo dispuesto expresamente en los Artículos de ésta". Dado que los eventos que motivaron el caso de epígrafe ocurrieron en abril de 2016, la adjudicación de la presente controversia se rige por la Ley Núm. 80 y no por la Ley Núm. 4-2017.

[41] *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 DPR 586 (2013); *Beauchamp v. Holsum Bakers of P.R.*, 116 DPR 522, 526 (1985).

[42] *Romero et als., v. Cabrer Roig et als.*, 191 DPR 643, 650 (2014).

Por su parte, el Art. 2 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185(b), establece el estándar de causa justa como una limitación a toda acción de despido por parte del patrono. La causa justa libera al patrono del pago de la mesada. A esos efectos, el referido artículo establece una lista, no taxativa, de causas justificadas para el despido,[43] a saber:

> Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado de un establecimiento:
>
> (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.
>
> (d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento.

No obstante, "no se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento".[44] Es decir, la Ley Núm. 80 pretende desalentar y penalizar "la práctica de cesantear a empleados por razones que no tienen que ver con su desempeño en las labores o las necesidades del negocio".[45]

A esos fines, el despido por causa justa es aquel que delimita las circunstancias en que éste se produce;

---

[43] *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223, 244 (2001).
[44] 29 LPRA sec. 185(b).
[45] *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, 178 DPR 701, 706 (2010), citando a C.R. Carrión Crespo, Los remedios exclusivos en el despido injustificado y el accidente del trabajo: Legislación protectora del patrono, 32 Rev. Jur. UIPR 89, 106 (1997).

es decir, cuando tiene su origen en alguna razón o motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa y no en el libre arbitrio o capricho del patrono.[46] En virtud de ello, el patrono tiene la autoridad de establecer aquellas reglas que entienda razonables. Constituye parte del contrato de trabajo el manual que contenga las reglas, los reglamentos y las normas del trabajo, como también los beneficios y los privilegios que disfrutará el empleado. De ordinario, un patrón de incumplimiento de estas normas o reglas podría dar lugar a un despido justificado. No obstante, la ausencia de razonabilidad de estas normas podría convertir el despido en uno caprichoso o arbitrario y, por lo tanto, injustificado.

Para cumplir con dicho parámetro, el patrono debe probar que "el empleado cometió una falta cuya intensidad de agravio haga precisa la destitución, para proteger la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran, o incluso de terceros que la visitan".[47] Es decir, la ofensa tiene que reflejar una actitud lesiva a la paz, el orden y el buen funcionamiento de una empresa, de tal grado que esperar que se repita para despedir al empleado resultaría imprudente e irrazonable.[48]

Cabe resaltar que el patrono tiene el peso de probar que el despido estuvo justificado.[49] Es decir, una vez el empleado presenta su reclamación, se invierte el orden de la prueba y el patrono debe demostrar, con el fin de ser exonerado del pago de la mesada, que el

---

[46] *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc., supra*, pág. 706, citando a *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds.*, 153 DPR 223, 244 (2001).
[47] *Jusino et als v. Walgreens, supra*, págs. 573-574.
[48] *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 691 (2004).
[49] *Id.*, pág. 690.

despido fue justificado.[50] En estos casos, el patrono debe alegar en su contestación a la demanda los hechos que justificaron el despido y probar que el mismo estuvo justificado.[51]

-III-

El apelante alega que erró el TPI al: (1) ignorar prueba clara y que no fue controvertida, presentada durante el curso del juicio, que demuestra que el despido de la apelada fue justificado; y (2) al no concluir que el despido de la apelada estuvo justificado al amparo de la Ley Núm. 80.

Por estar estrechamente relacionados los señalamientos de error, procedemos a analizarlos conjuntamente.

La parte apelante sostiene que la Sra. Ángela Hernández Román incurrió en conducta impropia y desordenada, que la Ley Núm. 80, *supra*, considera de naturaleza grave y que justifica el despido de un empleado en la primera ocasión en que se comente la falta. Consistente esta, en negar que había recibido documentos vinculados a los servicios de preparación de planillas sobre contribución de ingresos que proveía a los empleados de Eaton, durante horas laborables y en los predios de la compañía durante la investigación llevada a cabo por el departamento de Recursos Humanos. Sostiene, que el acto deshonesto de la apelada constituyó una violación al Código de Ética y Manual de Empleados de Eaton que afectó el buen y normal funcionamiento de la empresa. Arguyó que prueba de lo

---

[50] *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club*, pág. 232, *supra; Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co., supra*, págs. 906-907.
[51] *Díaz v. Wyndham Hotel Corp., supra*, pág. 379.

anterior fue presentada en el juicio, pero fue ignorada por el TPI. Veamos.

El 7 de abril de 2014, Camilo Padín, "*HR Lead Generalist*" de Eaton, y el supervisor de la querellante, Jaime Gutiérrez, se reunieron con la apelada con relación a una confidencia recibida en la cual le imputaban prestar servicios de llenar planillas a los empleados durante horas laborables. Surge del documento redactado por el Sr. Padín que la apelada indicó: que toda la actividad la realizaba en su casa fuera de horas laborables; negó haber utilizado métodos para que no la vieran como sobres, clip board, entregas en baños y dentro de los predios de la compañía; negó haber cobrado por sus servicios dentro de la compañía y haber cobrado los mismos dentro de horas laborables; negó hacer acercamientos a empleados solicitando que no comentaran nada sobre sus trámites de llenar planillas; y negó que empleados se sintieran presionados y atemorizados por acercamientos hechos por ésta.[52]

Posteriormente, la parte apelante le remitió una misiva a la Sra. Ángela Hernández con fecha del 24 de abril del 2014,[53] en la que en síntesis indicaba, que había concluido con la investigación y la misma reflejó que ésta llenaba planillas sobre contribución de ingresos en los predios de Eaton a empleados de la compañía durante horas laborables, y que cobraba por esto. Añadía, que dicha conducta constituía una violación al Código de Ética de la Compañía, en particular a la política sobre conflicto de intereses, y que, debido a la gravedad de las violaciones, conforme

---

[52] Apéndice del Recurso, pág. 1728.
[53] *Id.*, pág. 890.

a lo dispuesto en el Manual del Empelado de la Compañía, procedía el despido.

Fundamentado en las determinaciones de hechos núm. 13, 14 y de la 16 a la 20, incluidas en la Resolución del 3 de marzo de 2016, el TPI consideró las secciones del Manual de Empleados y el Código de Ética de Eaton relacionadas a lo indicado en la carta con fecha del 24 de abril del 2014, para justificar el despido. Luego de haber analizado dichas disposiciones y conforme a la prueba desfilada, el foro recurrido sostuvo que no surgió medida correctiva anterior para con la Sra. Ángela Hernández, en sus 22 años de empleo con la empresa. Añadió que, de la prueba desfilada surgió que al ser confrontada durante la investigación con el hecho de que llenaba planillas a sus compañeros de trabajo, ésta lo aceptó e incluso expresó que, ello era algo conocido por todos y sus supervisores, a quien también llegó a llenarles una planilla. Añadió, que aunque quedó demostrado que la Sra. Ángela Hernández Román sí hizo trámites en los predios de la compañía, concluyó que dichas gestiones fueron en pocas ocasiones y la interrupción fue mínima. El foro recurrido también determinó que no se probó que la apelada utilizara las computadoras o el tiempo en horas laborables para llenar las planillas. El TPI añadió que el Manual de la compañía disponía que la sanción debe guardar proporción con la falta, dependiendo de la severidad de la misma, el grado de intención y la magnitud de los daños. A esos efectos, indicó que a los empleados que eran "clientes" de la apelada se les amonestó verbalmente como medida correctiva; sin embargo, la sanción impuesta a la

apelada por la falta cometida no guardaba proporción con la sanción impuesta.

La parte apelante sostiene que el acto deshonesto de la apelada constituyó una violación al Código de Ética y Manual de Empleados de Eaton y que en consecuencia afectó el buen y normal funcionamiento de la empresa. Sin embargo, la parte apelante no presentó ni una scintilla de evidencia para sustentar lo alegado.

A preguntas de la representación legal de la parte apelada al Sr. Camilo Padín, "*HR Lead Generalist*" de Eaton, quien firmó la carta de despido, en cuanto a si el manual o el Código de Ética contenían alguna disposición que indicara que mentir era razón de despido, el Sr. Padín contestó que no.[54]

Posteriormente, el Lcdo. Bonnet le preguntó al Sr. Padín en cuanto a la política de conflicto de intereses contenida en Código de Ética, si la conducta imputada a la parte apelada constituía competencia para Eaton, el Sr. Padín contestó:[55]

> R. Sí
>
> P. ¿Sí? ¿Por qué?
>
> R. Porque ella estaba interrumpiendo las operaciones regulares y normales del negocio. Que ella, recibiendo su salario, mientras trabajaba ella estaba incurriendo en estar haciendo negocios directamente con los empleados y cobrando esos servicios.
>
> P. Mire y yo le pregunto, ¿qué afectación por— presumiendo que todo lo que usted manifestó hubiera ocurrido, ¿qué afectación económica tuvo Eaton como consecuencia de eso, que se pueda ver, que sea medible?
>
> R. Bueno, de que—
>
> P. ¿Se hizo algún informe sobre eso?
>
> R. Bueno, que sea medible no.

---

[54] Apéndice del recurso, *Transcripción de la prueba oral*, pág. 1632.
[55] *Id.*, págs. 1648-1649.

Nuestro ordenamiento jurídico establece que, para justificar el despido, la parte apelante tenía que probar que la apelada cometió una falta "cuya intensidad de agravio hizo precisa la destitución, para proteger la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran, o incluso de terceros que la visitan". Es decir, la ofensa tenía que reflejar una actitud lesiva a la paz, el orden y el buen funcionamiento de una empresa, de tal grado que esperar que se repita para despedir al empleado resultaría imprudente e irrazonable.

Al igual que el foro primario, colegimos que la parte apelante no logró demostrar que el despido de la Sra. Ángela Hernández estuvo justificado y que se excedió en la medida disciplinaria tomada. Si bien es cierto que el Manual del Empleado de Eaton advierte que ciertas conductas, que por su seriedad podrían requerir que se obvien algunos pasos del proceso correctivo, dependiendo de la evaluación de la severidad de la falta y podría requerir de primera ocasión una carta de aviso final o hasta una posible separación permanente de empleo, aunque sea la primera ofensa, este no es el caso aquí. Las actuaciones de la parte apelada no fueron de tal gravedad que ameritara su despido.

Luego de un examen minucioso de la prueba testifical y documental presentada, conforme al marco jurídico antes delineado, entendemos correcta la interpretación y aplicación doctrinal efectuada por el foro recurrido. La apreciación de la prueba realizada por el TPI amerita nuestra deferencia. El apelante no demostró que el foro recurrido incurrió en abuso de

discreción, prejuicio o parcialidad en esta determinación.

A base de lo anterior, es forzoso concluir que no erró el TPI al concluir que el despido de la Sra. Ángela Hernández no estuvo justificado al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*.

-IV-

Por los fundamentos antes expuestos, se *confirma* la sentencia recurrida.

Lo acordó y manda el Tribunal, y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones. La Jueza Cintrón Cintrón disiente sin opinión escrita.

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