

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
EN EL TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE PONCE-HUMACAO
PANEL VII

JARED RIVERA
GONZÁLEZ

Apelante

v.

COMERCIO CASH &
CARRY, FULANO DE TAL
OTROS

Apelados

KLAN201401298

Apelación
procedente del
Tribunal de
Primera
Instancia, Sala
de Ponce

Civil Núm.
J PE2013-0253

Sobre:
Reclamación
Laboral

Panel integrado por su presidente, el Juez Piñero González y las Juezas Birriel Cardona y Surén Fuentes.

Piñero González, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 17 de julio de 2015.

Comparece ante nos el señor Jared Rivera González (Sr. Rivera o el Apelante) mediante el recurso de Apelación de título. Solicita la revocación de una Sentencia dictada el 30 de junio de 2014 y notificada el 8 de julio de 2014 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Ponce (TPI) en el caso J PE2013-0253, *Rivera González v. Comercio Cash & Carry*. Mediante dicho dictamen el TPI desestimó la Querrela por despido injustificado presentada por el Sr. Rivera en contra de Comercio Cash & Carry (Comercio o Apelado).

Por los fundamentos expuestos a continuación, se confirma la Sentencia recurrida.

I.

El 22 de abril de 2013 el Sr. Rivera instó Querella en contra de Comercio y Fulano de Tal¹, al amparo del procedimiento sumario provisto por la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, 32 L.P.R.A. sec. 3118, *et seq.* En ella, adujo que, luego de trabajar para Comercio a tenor de un contrato de servicio por tiempo indeterminado desde el 2000 y desempeñar su trabajo de forma eficiente fue despedido injustificadamente el 7 de enero de 2012. Solicitó el pago de la mesada a tenor de lo dispuesto en la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 L.P.R.A. sec. 185a, *et seq.*, según enmendada, conocida como la Ley de Despido Injustificado (Ley Núm. 80) así como el pago de cualquier beneficio marginal que no se le hubiese liquidado.

El 9 de mayo de 2013 Comercio presentó su Contestación a Querella. Aun cuando admitió que el Sr. Rivera fue su empleado afirmó que éste incurrió en un patrón de incumplimiento con su horario de trabajo por tardanzas, en violación a la política de asistencia y puntualidad de la empresa. Expresó que, aun cuando éste estaba al tanto de dicha política y había sido previamente amonestado y suspendido de sueldo y empleo por incumplirla no corrigió su comportamiento sino que se reportó tarde a trabajar en varias ocasiones entre agosto y diciembre de 2012 por lo que su despido fue justificado. Entre varias defensas afirmativas alegó que el despido no fue arbitrario pues el desempeño

¹ Indicó que Fulano de Tal era “cualquier persona natural o jurídica que tenga responsabilidad en lo reclamado”. Sin embargo, dicha parte nunca dejó de ser más que una parte nominal.

deficiente del Sr. Rivera perjudicó el normal funcionamiento de la empresa.

Luego de varios trámites procesales, el 22 de noviembre de 2013, las partes presentaron su Informe de Conferencia con Antelación a Juicio. Como surge de la Minuta de la Conferencia con Antelación a Juicio y/o Vista Transaccional celebrada el 14 de febrero de 2014, el TPI señaló la vista en su fondo para el 25 de abril de 2014. Le concedió al Apelante un término para informar si desistía con perjuicio de la reclamación así como le concedió término a Comercio para presentar una Moción Dispositiva. Surge de la Minuta del Juicio en su Fondo celebrado el 25 de abril de 2014 que la representación legal del Apelante le solicitó al TPI que se les permitiese presentar Memorandos de Derecho y que se dispusiera del caso por el expediente a lo que la representación legal de Comercio no expresó reparo. Se les concedió a las partes un término de treinta (30) días para presentar los Memorandos de Derecho y se dejó sin efecto el juicio pautado.

El 21 de mayo de 2014 el Apelante presentó su Memorando de Derecho. En síntesis, adujo que, aun validando el patrón de incumplimiento por el cual Comercio afirmó que le disciplinó, su despido fue injustificado. Señaló que el Manual del Empleado de Comercio indicaba que infringir la norma sobre Ausencias y Tardanzas podía conllevar una amonestación, mientras que otra disposición ambigua disponía que luego de tres amonestaciones por la misma razón podrían tomarse otras medidas, pero ninguna

anunciaba disciplina progresiva o despido. Sostuvo que ello incumple con el requisito de que las sanciones estén claras y detalladas y afirmó que el patrono no puede violar las normas que se autoimpuso en el Manual del Empleado que es parte del contrato entre las partes.

El Apelante adujo que resulta arbitrario que Comercio, quien siempre le amonestó por escrito, vedase una conducta que condonó pues ello refrendaría que, al momento en que el patrono ya no desee retener al empleado, utilice violaciones que permitió ocurriesen para despedirlo. Según el Sr. Rivera, se le sancionó dos veces por un mismo evento pues se le cursó una amonestación el 16 de diciembre de 2012 y, sin que hubiese infracción adicional, fue despedido el 7 de enero de 2013 cuando se le entregó una carta que resumía las amonestaciones previas. Afirmó que aun cuando dichas amonestaciones indicaban la posibilidad del despido, ello no es una advertencia clara ni una norma que le fuese entregada conforme a la ley.

El 27 de mayo de 2014 Comercio presentó su Memorando de Derecho de la Parte Querellada al que anejó copia de la Transcripción de Deposition que se le tomó al Sr. Rivera el 16 de diciembre de 2013 y del Manual del Empleado con el acuse de recibo del Sr. Rivera. Adujo que dicho Manual explicaba la disciplina progresiva que podía conllevar el despido si las circunstancias así lo exigían y que, surgía de la deposición tomada al Sr. Rivera que, al desempeñarse como “bagger” o empacador, conocía que al ausentarse o llegar tarde afectaba el servicio que ofrecía Comercio, violentaba las

normas y podía conllevar sanción disciplinaria, incluso con el despido. Adujo que no avaló el comportamiento del Apelante sino que, conforme a la ley, le despidió luego de amonestarlo y suspenderlo y de confirmar un patrón de conducta impropia. Alegó que no hubo arbitrariedad y que no se debe limitar su facultad disciplinaria ni se deben restringir las oportunidades que pueden concederle los patronos a los empleados.

En su Sentencia, notificada el 8 de julio de 2014, el TPI reseñó que, al ser depuesto, el Apelante aceptó que incurrió en el patrón de desempeño deficiente que motivó su despido, según lo admitieron las partes durante la vista celebrada el 25 de abril de 2014 cuando afirmaron que no había controversia en cuanto a que el Sr. Rivera realizó las faltas disciplinarias por las que Comercio le despidió. Determinó los siguientes hechos:

1. Jared Rivera comenzó a trabajar para Comercio el 2 de agosto de 2000. Se desempeñaba como empacador a tiempo parcial.
2. Durante su empleo con el patrono querellado, mantuvo un Manual de Empleado (Manual) que contenía las normas razonables de conducta y desempeño necesarias para la adecuada operación del negocio. En lo relevante a la asistencia, ausencia y tardanzas, el Manual dispone que es necesario que el empleado esté en su horario de trabajo listo para comenzar sus tareas de acuerdo a su itinerario; es decir, que al momento en que comience su turno en la empresa, el empleado esté listo para comenzarlo.
3. El querellante conocía las normas y expectativas a las cuales estaba sujeto su empleo con el patrono querellado pues recibió copia del Manual, y sabía la importancia que tenía para su patrono el que cada empleado se reportara a tiempo a su turno de trabajo.
4. El querellante reconoció que el patrono tenía la expectativa razonable de que todos sus empleados se familiarizaran con el Manual y lo acataran rigurosamente pues de ello dependía el éxito de la compañía.

5. El querellante tenía conocimiento de su deber de notificar al patrono cuando se iba a ausentar o retrasarse, lo cual tenía que hacer antes de que se concretara la ausencia o tardanza, de manera que el patrono pudiera hacer los arreglos necesarios para que el servicio y la operación en general del negocio no se afectara.
6. El querellante sabía que el incumplimiento con su horario de trabajo podía impactar adversamente la operación del negocio y estaba consciente que el incumplimiento de las normas de asistencia y puntualidad podía conllevar sanciones disciplinarias que incluían desde una amonestación verbal hasta el despido, dependiendo de las circunstancias. Además, sabía que el hecho de que llamara para informar que se habría de ausentar o que llegaría tarde no justificaba su incumplimiento con la política de la empresa. Reconoció además que, para que la operación del establecimiento no se afectara, el patrono no podía estar sujeto a que los empleados llegaran tarde o se ausentaran injustificadamente pues, de lo contrario, no tendría manera de mantener el orden y la eficiencia en los horarios y en la puntualidad.
7. El querellante reconoció que sus ausencias y tardanzas injustificadas provocaban que el patrono tuviera que hacer ajustes de última hora para lograr que las funciones que él desempeñaba fueran ejecutadas por otros empleados para que la operación no se afectara de manera significativa.
8. El querellante incurrió en un patrón de violaciones a la política de asistencia y puntualidad de la parte querellada, por el cual fue disciplinado y eventualmente despedido el 7 de enero de 2013. El patrón de deficiencias por las que el querellante fue disciplinado consistió, en síntesis, de las siguientes faltas: más de 8 ausencias y tardanzas injustificadas durante el año 2012; al menos 6 ausencias y tardanzas injustificadas en el 2011, y múltiples faltas de la misma naturaleza durante los años 2009 y 2010.
9. Desde el año 2011, el querellante sabía que podía ser despedido conforme con las normas de la empresa pues, para entonces, el patrono ya le había dado varias oportunidades para corregir su problema de ausentismo y tardanzas, el cual estaba afectando adversamente el establecimiento. Aun así, el querellante no mejoró.
10. Previo a despedir el querellante, el patrono lo sometió a disciplina correctiva y progresiva la cual consistió de múltiples reuniones informales para exhortarlo a mejorar su desempeño, y de amonestaciones verbales y escritas. Igualmente, el querellante fue suspendido de empleo y sueldo por varios días en julio de 2012.
11. El querellante reconoce que su despido se hizo conforme con las normas del patrono.

El TPI concluyó que el despido del Sr. Rivera se debió a la ordenada marcha y normal funcionamiento del negocio por lo que no procedía el pago de mesada. Expresó que era razonable la política de asistencia y puntualidad que tenía Comercio para la operación eficiente de su establecimiento comercial la cual el Apelante admitió que conocía así como sabía las posibles consecuencias de infringirla pues desde el 2011 sabía que podía ser despedido. Manifestó que, previo al despido, Comercio cumplió con su deber legal de someterlo a disciplina progresiva y correctiva según el Manual del Empleado pues hubo reuniones informales en las que sus supervisores le exhortaron a mejorar su desempeño, recibió amonestaciones verbales y escritas y fue suspendido de empleo y sueldo con la intención de darle la oportunidad de corregir su problema de ausentismo y falta de puntualidad. Pronunció que no hubo arbitrariedad pues Comercio no condonó el comportamiento del Sr. Rivera sino que intensificó las medidas disciplinarias hasta que notó que el problema era incorregible y que las oportunidades demuestran que el despido fue resultado de la violación reiterada de las reglas. En consecuencia, desestimó con perjuicio la Querrela.

Inconforme, con dicha determinación, el 7 de agosto de 2014², el Sr. Rivera acudió ante nos mediante el presente

² Es norma bien sabida que debemos ser celosos guardianes de nuestra jurisdicción. C.R.I.M. v. Méndez Torres, 174 D.P.R. 216, 225 (2008); Sánchez v. Secretario de Justicia, 157 D.P.R. 360 (2002). Mediante la Ley Núm. 133-2014, que se aprobó el 6 de agosto de 2014 y entró en vigor inmediatamente, se derogó la sección 12 de la Ley Núm. 2, supra, que disponía que las sentencias dictadas por el TPI podrían ser apeladas conforme al procedimiento ordinario, esto es dentro del término jurisdiccional de 30 días del archivo en auto de la copia de la notificación de la sentencia. La ley ahora dispone en su Sección 9 que el término jurisdiccional para interponer el recurso apelativo es de diez días. Entendemos que ya que la Sentencia en este caso se dictó el 30 de junio de 2014 y se notificó el 8 de julio de 2014, al amparo de la disposición de ley anterior, el recurso de epígrafe se presentó oportunamente.

recurso, imputándole al TPI la comisión de los siguientes errores:

ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA COMO CUESTIÓN DE DERECHO AL DESESTIMAR LA QUERELLA.

ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL DESCARTAR QUE EL DESPIDO DEL APELANTE CONSTITUYÓ UNA DOBLE SANCIÓN POR EL MISMO EVENTO.

Luego de concederle término para ello, el 2 de octubre de 2014 Comercio presentó ante nos su Alegato en Oposición a Apelación. El 20 de marzo de 2015 requerimos que se elevasen ante nos los autos originales.

Con el beneficio de la comparecencia de las partes y los autos originales, a tenor del Derecho aplicable, procedemos a resolver.

II.

A.

En reiteradas ocasiones nuestro más alto foro ha afirmado la importancia que tiene en nuestra sociedad el derecho al trabajo. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 D.P.R. 894, 901 (2011). El andamiaje legislativo en el ámbito laboral reconoce que el trabajo es un elemento central, tanto por lo que significa a nivel individual en la vida diaria de la ciudadanía como por el beneficio colectivo que se genera cuando, a través del esfuerzo, ofrecemos calidad de vida y desarrollo social y económico para nuestro país. *Íd.*, pág. 902. Es por ello que secciones de nuestra Constitución se refieren a derechos relativos al trabajo en reconocimiento “de la inherente desigualdad que caracteriza la relación obrero-patronal, en donde el patrono, por su capacidad

económica, posee mayor poder que el trabajador individual que necesita de su empleo para sobrevivir". *Íd.* La jurisprudencia también ha reconocido que en dicha dinámica, "la persona empleada es aún la parte más débil" por lo que se han aprobado una serie de estatutos con el fin de "proteger el empleo, regular el contrato de trabajo y asegurar la salud y seguridad del obrero". *Íd.*, pág. 904.

Ocurre el despido cuando el patrono, de forma unilateral, decide romper el contrato individual que ha celebrado con un empleado. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 D.P.R. 364, 374 (2001). Ya que, de ordinario, el quebranto de la relación laboral conlleva la pérdida del sustento necesario para la vida diaria, el Estado tiene un interés apremiante en regular las relaciones obrero-patronales pues hay una "clara política pública de proteger los derechos de los trabajadores." (Citas omitidas.) *Íd.* Cónsono con ello, la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la Ley de Despido Injustificado, 29 L.P.R.A. § 185a *et seq.*, ("Ley 80"), dispone que toda persona empleada que sea despedida sin justa causa tendrá derecho a recibir de su patrono, no solo el sueldo devengado, sino una indemnización. *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, 137 D.P.R. 643, 649 (1994). Esa compensación total, conocida como la mesada, es el remedio que concede la ley. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, 375. Por su fin reparador, esta ley debe interpretarse "de manera liberal y favorable al empleado." (Citas omitidas.) *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 D.P.R. 560, 571 (2001).

Establece el Artículo 2 de la Ley 80, 29 L.P.R.A. sec. 185b, en su parte pertinente:

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.

.....

(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.

.....

Claro está, ante la infinitud de posibles circunstancias, la ley no pretende presentar una lista definida de faltas y su correspondiente sanción pues el patrono puede adoptar los reglamentos razonables que entienda necesarios para el buen funcionamiento de su negocio. *Srio del Trabajo v. I.T.T.*, 108 D.P.R. 536, 542 (1979). Según lo expresó el Tribunal Supremo, se considerará justa causa para el despido aquella que “tiene su origen no ya en el libre arbitrio del patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa.” *Íd.*, pág. 543.

En nuestro ordenamiento, el que una persona empleada sea despedida por “una primera ofensa o por un acto aislado” ha de ser la excepción y no la regla. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 D.P.R. 368, 383 (2011). Ahora bien, aun cuando no se favorece el despido como sanción por una primera falta, no se excluye dicha posibilidad si la falta “por su gravedad y potencial de daño pone en riesgo el orden, la seguridad, la eficiencia y el ambiente de trabajo, afectando de esa forma la buena marcha y funcionamiento normal de la empresa”. (Énfasis suprimido.) *Srio de Trabajo v. G.P. Inds.*,

Inc., 153 D.P.R. 223, 245 (2001). El acto aislado o la primera ofensa ha de ser de tal “seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter, tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa, que constituiría imprudencia esperar su reiteración para separarlo del establecimiento”. *Feliciano Martes v. Sheraton, supra; Srio. del Trabajo v. I.T.T., supra*, págs. 543-544.

Precisó el Tribunal Supremo que para que la infracción de las reglas del patrono justifique el despido se requiere que:

(1) la violación a los reglamentos sea reiterada; (2) las reglas y los reglamentos sean razonables; (3) se suministre oportunamente copia escrita de los mismos al trabajador; y (4) el despido del empleado no se haga por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. (Citas omitidas.) *Feliciano Martes v. Sheraton, supra*, págs. 381-382.

Surge entonces que, salvo las excepciones descritas, para que proceda un despido por violación a las normas del reglamento de la empresa, será imperativo no solo que se trate de una violación reiterada sino que las reglas sean razonables. *Íd.* Si las normas son irrazonables se podría convertir el despido en uno arbitrario o caprichoso y, por ende, injustificado. *Feliciano Martes v. Sheraton, supra; Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 D.P.R. 763, págs. 775-776 (1992).

El manual de reglas de una empresa forma parte integral del contrato de empleo. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 D.P.R. 681, 693 (2004). Dicho manual contiene las reglas y reglamentos del trabajo y establece las normas, los beneficios y los privilegios de los que disfrutará el empleado. *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd., supra*, pág. 776. Sus cláusulas deben

interpretarse “las unas por las otras, atribuyendo a las dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas”. Art. 1237 del Código Civil, 31 L.P.R.A. sec. 3475; *Íd.* Al tratarse de un típico contrato de adhesión en cuya preparación la persona del empleado no participó, “las cláusulas obscuras o ambiguas deben ser interpretadas liberalmente a favor de éste promoviendo así, hasta donde sea posible, la igualdad jurídica en materia de contratación”. *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd., supra.*

Si las normas de dicho manual no son razonables el despido podría tornarse caprichoso o arbitrario y, por ende, injustificado. *Íd.* Dado que los beneficios y privilegios allí establecidos constituyen también derechos del empleado, un despido en violación a éstos también resultaría injustificado. *Íd.* Para que las violaciones al manual de normas del trabajo constituyan “justa causa” para el despido, el patrono deberá probar que las normas allí establecidas no solo son razonables, sino que fueron violentadas por el empleado a quien le fue suministrada copia escrita de ellas. *Rivera v. Pan Pepín, supra, pág. 688.* Por lo general, un patrón de incumplimiento con las normas aprobadas por el patrono para el funcionamiento de la empresa constituye justa causa para el despido. *Íd.*

En términos procesales, dispone la Ley 80 que, en su contestación a la demanda, el patrono tiene la obligación de “alegar los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado para quedar eximido de cumplir con lo establecido en la sec. 185a de este título”. 29 L.P.R.A.

sec. 185k (a); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, págs. 378-379 (2001). Esto es, una vez el patrono alega la defensa de que hubo justa causa para el despido le corresponde probarlo, mediante la preponderancia de la prueba. *Belk v. Martínez*, *supra*, pág. 231. Ello pues el estatuto “crea una presunción de que el despido del empleado fue injustificado” y es al patrono a quien le corresponde rebatir dicha presunción. *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, 137 D.P.R. 643, 650 (1994).

Aclaró nuestro más alto foro que el peso de la prueba para establecer la justificación para el despido recae sobre el patrono, pero para ello deberá haberse activado la presunción. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, *supra*, pág. 907. El disfrute de la presunción dependerá de que se establezca el elemento de umbral, que, en efecto, ha habido un despido. *Íd.* Surge entonces que esta causa de acción requiere que la persona empleada pruebe: “que fue empleado de un comercio, industria u otro negocio; que su contrato era por tiempo indeterminado; que recibía remuneración por su trabajo y que fue despedido de su puesto”. (Énfasis suprimido.) *Íd.*

Según la Regla 301 de Evidencia una presunción es “una deducción de un hecho que la ley autoriza a hacer o requiere que se haga de otro hecho o grupo de hechos previamente establecidos en la acción.” 32 L.P.R.A. Ap. VI, R. 301(a). La parte en contra de quien se establezca la presunción es quien tendrá “el peso de la prueba para demostrar la inexistencia del hecho presumido”. 32 L.P.R.A.

Ap. VI, R. 302. En casos de Ley 80, una vez se activa la presunción, el patrono “tiene el deber de presentar prueba para rebatir la presunción y dicha evidencia debe, además, persuadir al juzgador. De lo contrario, el hecho presumido sobrevive”. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co., supra*, pág. 911. La prueba presentada deberá ser de calidad tal que persuada al juzgador de que lo más probable es que el hecho presumido es falso. *Íd.* La presunción del despido injustificado está investida de tan alto interés público que solo podrá ser derrotada “por prueba que sea amplia y vigorosa”. *Íd.* Entonces, si la persona empleada logra activar la presunción y el patrono no presenta prueba que logre derrotarla, “la presunción sobrevive y prevalece el obrero”. *Íd.*, pág. 912. Significa esto que, en lo que respecta al asunto de la justificación del despido, “el empleado cobijado por la presunción podría prevalecer en el pleito sin más evidencia que la misma presunción”. *Íd.*, pág. 913.

Mediante el procedimiento sumario provisto por la Ley Núm. 2, *supra*, pueden tramitarse y considerarse de forma expedita las querellas de obreros y empleados en contra de sus patronos referentes a salarios, beneficios, y derechos laborales. 32 L.P.R.A. sec. 3118; *Vizcarrondo Morales v. MVM, Inc.*, 174 D.P.R. 921, 928 (2008). Por su naturaleza y propósito, este tipo de reclamaciones merecen ser resueltas a la brevedad posible en aras de cumplir los propósitos legislativos de proteger los empleos, desalentar los despidos injustificados y proveerle a los empleados despedidos medios económicos para que subsista mientras obtiene un nuevo

empleo. *Íd.* Se trata de un procedimiento especial cuyas disposiciones deberán interpretarse liberalmente a favor de la persona empleada. *Íd.*

III.

En su recurso ante nos, aduce el Apelante que su despido fue arbitrario e ilegal. Reclama que fue despedido el 7 de enero de 2013 a base de un resumen de amonestaciones previas aun cuando su última falta ocurrió el 16 de diciembre de 2012, y que lo que entonces se le advirtió es que podría recibir otra sanción o medida si continuaba con ese tipo de faltas. Afirmo que Comercio actuó ilícitamente pues, sin advertírselo, consideró su historial de amonestaciones en un momento en que él no había cometido ninguna falta con el fin de castigar eventos que ya había sancionado. Alega que ninguna norma del Manual del Empleado le indicaba que estuviese sujeto a despido sino que señalaba que si recibía más de tres amonestaciones por la misma razón el patrono podría tomar otras medidas, lo que resulta ambiguo e incumple con el requisito de que las sanciones sean claras y detalladas. Insiste en que dicho manual es el contrato entre las partes por lo que el patrono no puede violentar las normas que allí se autoimpuso. Afirmo que, a pesar de las múltiples amonestaciones, el patrono mantuvo la misma disciplina por lo que, por sus propios actos, Comercio no puede valerse del argumento de proteger el adecuado funcionamiento de la empresa cuando fue quien se expuso a cualquier perjuicio con sus prácticas que no estaban a la par con la norma. Afirmo que es arbitrario prohibir una conducta y luego

permitirla pues el patrono no puede crear normas y luego decidir si las aplica o no.

Por su parte, Comercio expresa que el Sr. Rivera fue despedido por un patrón de violaciones a la política de asistencia y puntualidad que no corrigió a pesar de varias oportunidades correctivas. Afirma que es improcedente permitir la pretensión del Apelante de distanciarse de los hechos al amparo de los que correctamente se adjudicó la controversia pues sería como permitirle introducir prueba contraria a hechos que constituyen admisiones judiciales, en particular, cuando ante fue por esas admisiones que se renunció a la oportunidad de pasar prueba ante el TPI. Destaca que, en su deposición, el Apelante admitió que conocía la política de asistencia y puntualidad de Comercio; que sabía que era una política vital cuyo cumplimiento riguroso era esencial para conservar su empleo y que, aunque se le advirtió de las eventuales consecuencias de su patrón de desempeño deficiente nunca lo corrigió por lo que fue despedido según las normas. Sostiene que el desempeño deficiente del Sr. Rivera perjudicó el normal funcionamiento de su negocio pues tuvo que hacer ajustes de última hora para que otros empleados cubriesen sus labores. Plantea Comercio que no hubo arbitrariedad y reitera que el exceso de oportunidades correctivas no constituye una condonación, ni un impedimento para ejercer su facultad disciplinaria, ni un doble castigo pues dicha interpretación tendría el efecto de enviarles a los patronos un mensaje de que restrinjan las oportunidades dadas a sus empleados de corregir sus fallas.

Ante su íntima relación entre sí, discutiremos en conjunto ambos señalamientos de error. En síntesis, el Sr. Rivera argumenta que el Manual del Empleado no contenía una política de disciplina correctiva y progresiva que claramente le advirtiera que su patrón de tardanzas y ausencias podría acarrearle el despido y que, habiéndole Comercio condonado tantas veces la misma falta, su decisión de despedirlo cuando ya lo había amonestado fue incorrecta y arbitraria. Veamos.

Consideramos preciso resaltar que en este caso no se celebró juicio a petición de la parte Apelante quien solicitó que se les permitiera presentar Memorandos de Derecho y que el caso fuese adjudicado a base del expediente. Ni en su Memorando de Derecho ante el TPI ni en su recurso ante nos el Sr. Rivera cuestionó que existiese alguna controversia sobre los hechos.³ Aclarado ello, vemos que en su deposición, el Sr. Rivera aceptó que al ser reclutado para trabajar en Comercio se le entregó una copia del Manual del Empleado.⁴ Al revisar dicho Manual, observamos que contiene las siguientes disposiciones:

I. Reglas Generales de Conducta:

Toda compañía tiene sus propias reglas generales de conducta, las cuales son necesarias para asegurar el buen funcionamiento de la empresa u organización. Estas reglas son una ayuda para mantener condiciones de trabajo adecuadas y seguras para beneficio de todos.

Todo empleado de Comercio Cash & Carry observará estrictamente las siguientes reglas de conducta. Cualquier violación a las mismas estará sujeta a una acción disciplinaria.

³ “Transcurridos varios incidentes procesales, señalado el caso para vista en su fondo el día 25 de abril de 2014, las partes dieron por sometido el caso mediante la presentación de Memorandos de Derechos, considerando la inexistencia de controversias de hechos que adjudicar, restando la aplicación del derecho”. Recurso de Apelación, 7 de agosto de 2014.

⁴ Transcripción de Deposition, Sr. Jared Rivera González, 16 de diciembre de 2013, Apéndice II, Alegato en Oposición a Apelación.

.....

1. Asistencia: Ausencias y Tardanzas

La asistencia regular es vital para el éxito, tanto del empleado como para el departamento para el cual trabaja. Es bien importante la puntualidad, por tal razón es necesario que usted esté en su área de trabajo, listo para comenzar sus tareas de acuerdo a su itinerario. La evaluación de sus labores incluye y considera sus ausencias y tardanzas. Debe reportarse a su puesto inmediatamente usted ponche y permanecer en su departamento durante las horas de trabajo.

- En caso de ausentarse del trabajo o llegar tarde al turno correspondiente sin una excusa médica o justificada, usted será merecedor de una amonestación (warning),
- No se excusará personal por enfermedades donde usted como empleado No es el paciente, entiéndase; hijos, esposas u otro familiar o conocido.
- Las citas médicas se dan con anticipación, por lo tanto es su responsabilidad notificarlo antes de que se preparen los turnos (Horarios) para esa semana.⁵

Más adelante, expresa:

15. Acción Disciplinaria

- Si usted observa alguna acción ilegal o sospechosa debe notificárselo a su jefe y/o gerente, y estos tomarán la acción disciplinaria correspondiente, según le aplique.
- Cualquier conducta impropia y/o desordenada será razón suficiente para tomar acción disciplinaria.
- No se permitirá cualquier acto que conlleve: Insubordinación, Ineficiencia y/o Negligencia, Deshonestidad, Inmoralidad.⁶

En particular, sobre las amonestaciones, dispone:

28. Amonestaciones / “Warnings”

El hacer caso omiso de cualquiera de las normas establecidas por nuestra empresa, lo hace merecedor de una amonestación, advertencia o “warning” por escrito que se mantendrá en nuestros archivos como evidencia de una conducta o acción inadecuada. A un máximo de tres “warnings” (por la misma razón) para vernos obligados a tomar otras medidas según aplique a cada caso.⁷

⁵ Manual del Empleado, Comercio Cash & Carry, págs. 5-6. Anejo 2 del Memorando de Derecho de la Parte Querellada, 27 de mayo de 2014.

⁶ Manual del Empleado, Comercio Cash & Carry, págs. 10-11. Anejo 2 del Memorando de Derecho de la Parte Querellada, 27 de mayo de 2014.

⁷ Manual del Empleado, Comercio Cash & Carry, pág. 17. Anejo 2 del Memorando de Derecho de la Parte Querellada, 27 de mayo de 2014.

El manual además dispone en su Introducción que “[l]as normas enumeradas en este Reglamento no son exhaustivas”.⁸

Vemos pues que el Manual del Empleado le advertía al Sr. Rivera y a todo el personal de Comercio que las reglas de conducta allí dispuestas debían observarse estrictamente pues cualquier violación a ellas estaría sujeta a una acción disciplinaria. Establecía que tanto la asistencia como la puntualidad se tomarían en cuenta al evaluar las labores del empleado y le avisaba al empleado que una ausencia o tardanza injustificada sería merecedora de una amonestación así como que tres amonestaciones por la misma conducta conllevarían otras medidas, según fuere el caso. Ahora bien, es forzoso reconocer que es correcto el planteamiento del Apelante de que el Manual del Empleado no dispone de forma clara y patente que tanto las tardanzas como el ausentismo pueden ser razón para el despido.⁹ El silencio del Manual en cuanto a este aspecto, entiéndase, la ausencia de una norma específica que alerte al empleado de las conductas que pueden ocasionar su despido y la inherente ambigüedad que ello conlleva muy bien podrían motivarnos a revocar el dictamen recurrido, si otra fuese la realidad fáctica del caso.

⁸ Manual del Empleado, Comercio Cash & Carry, pág. 4. Anejo 2 del Memorando de Derecho de la Parte Querellada, 27 de mayo de 2014.

⁹ Véase, *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 D.P.R. 368 (2011). Allí el Manual de Asociados claramente disponía: “La tardanza o el ausentismo constante son base para el despido”. *Íd.*, pág. 386. Ello fue considerado por el Tribunal Supremo al disponer del caso: “Más aún, el Manual dispone de forma notoria que las ausencias excesivas y no autorizadas están absolutamente prohibidas y pueden ser motivo de despido. El incumplimiento del peticionario con la política de asistencia de la empresa al faltar consecutivamente según reseñado, sin tan siquiera comunicarse con su supervisor directo o algún gerente o jefe de departamento del Hotel para informar que se encontraba enfermo, representó una clara violación reiterada de las normas indicadas, cuya consecuencia - según provee el Manual de Asociados- acarrearía el despido”. *Íd.*, pág. 403.

De sus propias declaraciones surge que el Sr. Rivera estaba consciente de que, para conservar su empleo, debía cumplir con las normas que disponía el Manual del Empleado y que el incumplimiento de éstas podría conllevar sanciones disciplinarias que incluían amonestaciones, suspensiones y el despido.¹⁰ El Apelante admitió que se le dieron varias oportunidades para corregir su patrón de tardanzas y ausentismo pero no logró hacerlo.¹¹ Aceptó que Comercio primero le dio amonestaciones y que hubo discusiones informales en las que su supervisor directo, el gerente o los asistentes de gerente se reunieron con él para decirle que debía mejorar o se tomarían en su contra medidas más severas, indicándole que podía ser despedido.¹² Nótese además que, el documento que se le entregaba al Sr. Rivera cuando era amonestado contenía la siguiente advertencia:

Para hacer constar en su expediente y por entenderse que usted infringió una de las normas establecidas por nuestra empresa:

SE LE OTORGA UNA AMONESTACIÓN, ADVERTENCIA O WARNING DEJANDO ESTABLECIDO QUE DE CONTINUAR COMETIENDO ESTE TIPO DE FALTAS PODRÍAMOS VERNOS EN LA OBLIGACIÓN DE TOMAR OTRAS ACCIONES O MEDIDAS QUE PODRÍAN CULMINAR EN DESPIDO.¹³

¹⁰ “P. Durante tu empleo en Comercio, tu sabías que para mantener, para conservar tu empleo tu tenías que cumplir con esas normas que dispone el manual, ¿correcto?

R. Sí.

P. El incumplimiento de esas normas podría conllevar, como hablamos horita, a sanciones disciplinarias, incluyendo amonestaciones verbales, suspensiones y/o el despido, ¿correcto?

R. Sí.

P. Tú sabías eso?

R. Seguro.”

Transcripción de Deposition, Sr. Jared Rivera González, 16 de diciembre de 2013, págs. 64-65. Apéndice II, Alegato en Oposición a Apelación.

¹¹ Transcripción de Deposition, Sr. Jared Rivera González, 16 de diciembre de 2013, págs. 129-130, Apéndice II, Alegato en Oposición a Apelación.

¹² Transcripción de Deposition, Sr. Jared Rivera González, 16 de diciembre de 2013, págs. 130-131, Apéndice II, Alegato en Oposición a Apelación.

¹³ Amonestación (Warning), Sr. Jared Rivera, diciembre 16 de 2012, Anejo 2, Transcripción de la Deposition, Alegato en Oposición a Apelación.

En fin, el propio Sr. Rivera expresó que su despido estuvo justificado según lo dispuesto por la política del patrono.¹⁴

Además de las diversas amonestaciones, consta en el expediente una carta de 22 de junio de 2012 en la que tanto el Gerente, su Asistente y el Supervisor del Sr. Rivera expresaron que habían dialogado con éste en varias ocasiones sobre los distintos “warnings” que había recibido así como se habían reunido con él a fines de que superara esas deficiencias. Indicaron que aun cuando le dieron la oportunidad de trabajar en el área del almacén, el 11 de junio de 2012, cuando tenía turnos en dicha área, no se presentó a trabajar ni llamó para excusarse. Expresaron en la misiva que, por el exceso de “warnings” en su expediente, suspenderían al Sr. Rivera de toda función del 2 al 8 de julio de 2012. La carta, que fue firmada por el Apelante, advertía: “[d]e continuar con esta conducta de deficiencia de trabajo por parte del empleado Jared Rivera González, la empresa estará tomando otras sanciones”.¹⁵ En otro documento de igual fecha se hizo un Resumen de los “warnings” que había recibido el Sr. Rivera desde el 2009 hasta junio de 2012.¹⁶ El Apelante admitió que la suspensión fue otra oportunidad que

¹⁴ “P. O sea, que tu despido entonces estaba justificado, estaba conforme a la, a lo que dispone la política del patrono, ¿correcto?
R. Sí.”

Transcripción de Deposition, Sr. Jared Rivera González, 16 de diciembre de 2013, pág. 131, Apéndice II, Alegato en Oposición a Apelación.

¹⁵ Carta a Recursos Humanos, 22 de junio de 2012, Exhibit XXVIII de la Deposition, Anejo 2, Transcripción de la Deposition, Alegato en Oposición a Apelación.

¹⁶ Carta a Recursos Humanos, 22 de junio de 2012, Exhibit XXXIX de la Deposition, Anejo 2, Transcripción de la Deposition, Alegato en Oposición a Apelación.

le dio Comercio de corregir su conducta ya que las amonestaciones no tuvieron el efecto deseado.¹⁷

Surge del expediente que, anejadas a la Transcripción de la Deposition, se presentaron otras hojas de Amonestación que se le dieron al Sr. Rivera por tardanzas el 10 de agosto de 2012 y el 2 de septiembre de 2012. Según un documento de Amonestación del 17 de septiembre de 2012, se resumieron las tardanza del Sr. Rivera en el mes de agosto 2012: "11 días un total de tardanzas de 56 minutos"¹⁸. Luego, el 3 de diciembre de 2012, fue amonestado por no apuntar las propinas el 30 de noviembre de 2012. Finalmente, el 16 de diciembre de 2012, fue amonestado por una tardanza.¹⁹ En otro Resumen de "Warnings" de 7 de enero de 2013 vemos que se hicieron constar las tardanzas y amonestaciones de 2012, tomando en cuenta la suspensión. El documento no contiene referencia a ninguna amonestación previa a la suspensión de empleo y sueldo de julio de 2012.²⁰

De los hechos antes reseñados podemos colegir que el Sr. Rivera no fue sancionado dos veces por el mismo comportamiento. Por las amonestaciones acumuladas antes de julio de 2012 fue objeto de una suspensión de empleo y sueldo. Posteriormente, al incurrir en infracciones adicionales fue objeto de otras amonestaciones que se consideraron en el resumen de 7 de enero de 2013. Luego de amonestarle verbalmente y por escrito, reunirse con él, y suspenderle de

¹⁷ Transcripción de Deposition, Sr. Jared Rivera González, 16 de diciembre de 2013, pág. 116, Apéndice II, Alegato en Oposición a Apelación.

¹⁸ Exhibit XXXII de la Deposition, Anejo 2, Transcripción de la Deposition, Alegato en Oposición a Apelación.

¹⁹ En dicho documento, el Sr. Rivera indicó que llamó por teléfono tres veces pero que la línea estaba ocupada.

²⁰ Resumen de Warnings, Jared Rivera, 7 de enero de 2013, Exhibit II del Memorando de Derecho de 21 de mayo de 2014.

empleo y sueldo no fue irrazonable que, ante su reiterado incumplimiento de las normas de la empresa, fuese despedido. En efecto, según lo arguyó Comercio, quedó manifiesto el patrón de comportamiento insatisfactorio.

El Sr. Rivera admitió además la importancia de las normas de asistencia y puntualidad para la operación de Comercio. Aceptó que la ausencia o tardanza de un empleado puede afectar el servicio al cliente que se brinda y provoca que el patrono tenga que hacer arreglos de última hora para cubrir al empleado que llegó tarde o nunca llegó.²¹ Es totalmente razonable la norma de Comercio que exige la asistencia regular y puntual de sus empleados en particular cuando se trata de un negocio que provee servicios directos a su clientela. Véase, *Feliciano Martes v. Sheraton, supra.*²²

A la luz de lo antes esbozado, entendemos que no erró el TPI al desestimar la Querrela del Sr. Rivera. Su patrón de ausencias injustificadas y tardanzas, a pesar de medidas disciplinarias progresivas para corregirlo que resultaron infructuosos, constituyó razón justificada para su despido. En vista de ello, es nuestra opinión que el foro sentenciador no incurrió en ningunos de los errores planteados por el apelante.

²¹ Transcripción de Deposition, Sr. Jared Rivera González, 16 de diciembre de 2013, pág. 56, Apéndice II, Alegato en Oposición a Apelación.

²² “Distinto a otras faltas y problemas de conducta en el Manual -los cuales son atendidos mediante un proceso de disciplina progresiva- la ausencia excesiva y sin notificación constituye un serio problema que deja al Hotel desprovisto de los recursos humanos necesarios para cumplir su misión de proveer servicio a sus clientes. Por consiguiente, no es irrazonable penalizar la violación reiterada de dicha norma con el despido, si el empleado insiste en incurrir en una conducta cuyo efecto primordial es afectar la esencia de las funciones hoteleras, esto es, atender adecuadamente a los huéspedes y turistas”. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 D.P.R. 368 (2011).

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, los cuales se hacen formar parte de esta Sentencia, CONFIRMAMOS la Sentencia apelada.

Se ordena a la Secretaría de este Tribunal devolver los autos originales civil número J PE2013-0253 junto con esta Sentencia al TPI, Sala de Ponce.

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

Lcda. Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones