

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE CAGUAS-HUMACAO
PANEL X

ANTONIO ORTIZ CUEVAS

Apelante

v.

DROGUERIA BETANCES,
INC.

Apelado

KLAN201501196

Apelación
procedente del
Tribunal de
Primera
Instancia, Sala de
Caguas

Civil. Núm.:
E PE2014-0139
(703)

Sobre: Despido
Injustificado

Panel integrado por su presidenta la Jueza Coll Martí, la Jueza Lebrón Nieves y la Jueza Brignoni Mártir

Coll Martí, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 2 de diciembre de 2015.

Comparece el Sr. Antonio Ortiz Cuevas y nos solicita que revisemos la Sentencia emitida 22 de julio de 2015 y notificada el 23 del mismo mes y año. Mediante la aludida determinación, el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Caguas, desestimó la querrela sobre despido injustificado presentada por el apelante. Por los fundamentos que discutiremos, se confirma la Sentencia apelada.

Veamos los hechos.

I

El 15 de julio de 2014, el Sr. Ortiz Cuevas presentó una querrela bajo el procedimiento sumario establecido en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, 32 LPRA sec. 3118 y ss., sobre despido injustificado en contra de Droguería Betances, Inc. (parte apelada o Droguería Betances). En síntesis, la parte apelante sostuvo que trabajó como empleado de almacén para la parte apelada desde agosto de 2003 hasta el 10 de julio de 2014

cuando fue despedido sin justa causa. Por su parte, Droguería Betances presentó la contestación a la querrela en la que alegó afirmativamente que el apelante fue despedido por justa causa, debido a que este violó múltiples normas de la empresa. La parte apelada arguyó que durante el 2013-2014 disciplinó al Sr. Ortiz Cuevas por un patrón craso de ausentismo y por violaciones a la política de conducta de la empresa, y que dichas actuaciones afectaron directamente el buen funcionamiento del negocio.

Se desprende del Informe Sobre Conferencia con Antelación al Juicio que las partes estipularon los siguientes hechos:

1. El querellante trabajó para Droguería Betances, Inc. desde agosto de 2004 hasta el 10 de julio de 2014, fecha en que fue despedido.
2. El querellante se desempeñaba como empleado en el área de almacén de la compañía y devengaba un salario de \$8.60 la hora, equivalente a \$344.00 semanales.
3. Al momento de su despido, el querellante era empleado regular a tiempo completo.
4. El sueldo del querellante, al momento de su despido, era \$1,490.67 mensual.
5. El querellante fue despedido de la empresa el 10 de julio de 2014.

Acaecidas varias incidencias procesales, el juicio en su fondo se celebró el 13 y 14 de enero de 2015. Luego de aquilatada la prueba testifical y documental, el tribunal emitió la Sentencia que hoy impugna el Sr. Ortiz Cuevas y emitió las siguientes determinaciones de hechos:

1. Se incorporan por referencia los hechos estipulados por las partes y que forman parte del trasfondo procesal.
2. El señor Alexis Rodríguez López es Supervisor de Almacén de Droguerías Betances desde el 2006.
3. Declaró el señor Rodríguez que entre sus funciones está cargo de los supervisores de diferentes departamentos y distribución de los

medicamentos a clientes. En relación al almacén está a cargo de que el despacho salga a tiempo.

4. El testigo declaró que conoce al querellante por razón de haber sido empleado del almacén. Trabajó aproximadamente seis (6) años directamente con él.

5. Declaró que el querellante comenzó en el área de acomodo de mercancía y era su función principal el acomodo de mercancía.

6. Declaró que el señor Ortiz fue separado de la empresa por un patrón de ausencias, tardanzas, problemas en el almacén.

7. Declaró que al querellante se le dieron escritos por problemas con compañeros, bromas en el baño donde se afectó la propiedad.

8. El señor Rodríguez declaró que el 7 de febrero de 2014 se le dio al querellante un memo por ausentismo. Él estuvo presente al momento de entregar dicho memorando. Declaró que dicho memo indica las horas que estuvo ausente el querellante para el año de 2013 para un total de 21 días fuera de la operación. (Exhibit 1- Demandado)

9. Declaró que al entregar el memo se le mencionó al querellante la frecuencia de sus ausencias y se le indicó que contaban con él.

10. El Exhibit Núm. 7 estipulado es un Memorando dirigido al querellante el 28 de julio de 2010 en relación a Falta de Ponche.

11. El testigo declaró que para llegar a entregar al demandante el memo identificado como Exhibit Núm.7 tiene que haber varias faltas de ponches y señalamientos verbales.

12. El exhibit Núm. 7 expresa: "En varias ocasiones se le ha enseñado verbalmente sobre la importancia de realizar todos sus ponches más sin embargo usted no ha mostrado ninguna mejoría... Le advertimos que de continuar este tipo de práctica nos veremos en la obligación de utilizar reglas disciplinarias mucho más severas que puede ser la suspensión del empleo y sueldo y el peor de los casos darle de baja a nuestro equipo de trabajo."

13. El señor Rodríguez no recuerda que el querellante se hubiese expresado sobre el memo entregado.

14.El exhibit Núm. 8 estipulado es un memo sobre ausencia de 21 de octubre de 2009.

15.El testigo declaró que se identificó un patrón de ausentismo constante, que se le habló al querellante en muchas ocasiones verbalmente hasta que se dio un memo por ausencia (sic).

16.El Memo expresa “La decisión de tomar acción escrita es porque se ha notado un patrón de ausentismo continuo y afecta no solo a sus compañeros que tienen que hacer el trabajo con poca ayuda, sino a sus supervisores que cuentan con la cantidad de personal necesaria, y al faltar continuamente provoca desequilibrio en la agenda del día y esto afecta directamente el servicio al cliente”.

17.El señor Rodríguez testificó que el querellante no expresó nada al momento de presentársele el memo.

18.El Exhibit Núm. 9 Estipulado es un Memo de Suspensión de 18 de mayo de 2008... El Memo expresa “Por utilizar celular en el área de trabajo ya que está prohibido según memorando recibido el 28 de agosto de 2008...En repetidas ocasiones se le ha llamado la atención verbalmente por lo que se procede a suspender por una semana, empezando hoy 18 de mayo hasta el próximo 22 de mayo reportándose a trabajar el 25 de mayo de 2009. El realizar cuidadosa y correctamente nuestro trabajo es vital para que la mercancía enviada a nuestros clientes sea como ellos lo esperan”.

19.Declaró el señor Rodríguez que al querellante se le suspendió por utilizar su teléfono celular en el almacén y está prohibido por el Manual. Declaró que primero se habló con el querellante, se le explicó y luego se procedió a suspender.

20.El Exhibit Núm.10 Estipulado es un Memo por ausencias de 11 de mayo de 2009. El mismo expresa: “En las últimas semanas, hemos identificado que usted se ha ausentado en varias ocasiones, más sin embargo el problema continúa. Es necesario modificar este hábito o nos veremos obligado a hacer uso del Manual de Reglas Disciplinarias, en el cual dice en el renglón 4.7 que se despide al empleado que presente ausencias y/o tardanzas excesivas”.

21. El Exhibit Núm.1 Estipulado es la carta de despido del querellante.

22. El señor Rodríguez testificó que antes de tomar la decisión los supervisores de almacén se reúnen y van sobre cada uno de los asuntos, tomaron una decisión unánime. Declaró que el grupo de supervisores estaba compuesto por Leonel del Valle, Supervisor de área de recibo; David Quiñonez, Supervisor de área de recibo; Ángel Ayala, Supervisor Replenishing y acomodo de mercancía; José Ortiz, Supervisor de Inventario; Roberto Zayas, Supervisor de ruta y entrega; Víctor Vargas, supervisor de ruta y entrega; Hugo García, Supervisor de despacho y Elisamuel Rosario.

23. El señor Rodríguez declaró que siempre estaba presente cuando los supervisores tomaban las acciones disciplinarias y que no se tomaban acciones disciplinarias que él no conociera. La mayoría de las ocasiones el redactaba los documentos y leía el documento con la medida.

24. Declaró que “la base más contundente para la separación de empleo” fue el ausentismo, pero habían otras situaciones como los problemas con compañeros dentro de la operación, la situación del “baño”.

25. Testificó que el señor Ayala Torres era el que supervisaba directamente al querellante.

26. Declaró que normalmente se entera cuando un empleado falta a la droguería. Se hacían reuniones de supervisores todos los días y en ella se enteraban con quiénes podían contar para la operación.

27. A preguntas del contrainterrogatorio declaró que la información del memo de 7 de febrero de 2014 (Exhibit 1 Demandado) sale de los módulos de recursos humanos.

28. Declaró, además, que la información del memo no demuestra si la ausencia fue por enfermedad o sin paga. Desconoce si a esa fecha el querellante tenía días acumulados por enfermedad.

29. Testificó que la información de los ponches la obtiene a través de la señora Betzaida Santiago del Departamento de nómina.

30. Declaró que el memo de 21 de octubre de 2009 no indica los días en los cuales se ausentó. Desconoce las fechas de las ausencias. La información la brinda Recursos Humanos.

31. En relación al Exhibit Núm. 9 y a preguntas del contrainterrogatorio declaró que no recuerda haber visto al querellante utilizando el celular ni dañando la propiedad. La determinación de suspender fue tomada por el señor Daniel Coronado, Gerente de Operaciones.

32. En relación al memo de 11 de mayo de 2009 (Exhibit Núm.10 Estipulado) declaró que la información sobre las ausencias la suministró Recursos Humanos.

33. El señor Luis Raúl Pérez es el Vicepresidente de Operaciones y Distribución de Droguerías Betances.

34. Declaró que entre sus funciones se encuentran las relacionadas al desarrollo de negocios, desarrollo de capacidad organizacional. Todo lo relacionado al recibo, almacén, despachos, distribución y compras se reportan a él.

35. Comenzó a laborar con la querellada en marzo de 2012. Anteriormente trabajó en otras compañías en el área de distribución.

36. Declaró que el querellante reportaba a sus supervisores que a la vez se reportaban a él.

37. Testificó que en relación al proceso disciplinario el supervisor tiene libertad de amonestar. Él trabaja con seguir las políticas de la empresa.

38. Declaró que diariamente se entrega a las farmacias de la comunidad tres veces (sic). Por la importancia de la asistencia se establecieron programas de incentivos.

39. Al final de 2012 se estableció un programa que por cada trimestre que hubiese presentado asistencia perfecta se le otorgaban \$25 para gasolina al empleado. Se necesitaba que la gente fuera a trabajar. En el 2012 había un promedio de ausentismo de un 10%. En el 2013 se bajó a un 5%. En el 2013 se establecieron métricas donde una de ellas tenía que ver con la asistencia siendo uno de los que se amonestó al querellante.

40. En el caso del querellante a diferencia de los resultados generales aumentó la cantidad de ausencias e incrementó su porcentaje.

41. Declaró que el querellante laboró en dos (2) áreas críticas: primero trabajó en el área de recibo de mercancía en donde su trabajo impacta[ba] a tres (3) operadores, luego en "replenishment" donde su trabajo impacta[ba] a cuatro (4) operadores.

42. Testificó que en el primer semestre del año 2014 el querellante aumentó de un 8 a un 11% su patrón de ausencias.

43. En el 2do trimestre de 2014 el patrón de ausencia aumentó a un 22% y aun quitándole los días por enfermedad subía a un 17%.

44. Testificó el señor Pérez que en el caso del querellante a diferencia de otros empleados no se reportaron problemas de salud que justificaran las ausencias.

45. Declaró que en febrero de 2014 al querellante se le permitió ajustar su horario para estudiar. No obstante, se le informó que el querellante comenzó a incurrir en un patrón de tardanzas y ausencias sin excusas.

46. Testificó que en el mes de junio el querellante se ausentó y no llamó. Declaró que fueron estos incidentes los que crearon un motín de los supervisores ante la molestia del personal.

47. En relación al Exhibit Núm. 1 Estipulado declaró que es el documento que él escribió para informarle al querellante sobre la separación de funciones. Tomó en consideración data sobre asistencia, tardanzas y su expediente de personal. Durante el periodo donde él ha estado como director de operaciones ha habido dos (2) suspensiones al querellante por otras situaciones.

48. Declaró que el Exhibit Núm. 2 de la demandada forma parte del expediente de personal y se utilizó en la decisión de separar al querellante de sus funciones. Este es un memo de 13 de abril de 2011 sobre problemas de asistencia.

49. Testificó que para la separación se tomaron en consideración todos los memos que se mencionan en

la carta y que forman parte del expediente de personal.

50. Declaró que las personas tienen derecho a licencia por enfermedad y que los días de enfermedad afectan la matemática de la fórmula. En el caso de Antonio habían ausencias por enfermedad.

51. La data de Recursos Humanos se corrobora con la data provista por los supervisores.

52. Declaró que al momento del despido el querellante le manifestó que habían algunas cosas que no estaban de acuerdo, él le dijo que lo escribiera y entiende que el querellante lo redactó. Lo que escribió es diferente a lo que dijo. Lo que le dijo fue hay cosas que no está de acuerdo.

53. Declaró que la queja de ausentismo provino de más de un supervisor y por muchas ausencias.

54. El señor Mario Fornes es Director de Recursos Humanos de la querellada.

55. Trabaja con desarrollo de capacitación, medidas disciplinarias, políticas, normas, incentivos, beneficios, compensaciones, planes médicos. En Recursos Humanos son Custodios de Récords de personal y administran con los supervisores y gerenciales las medidas disciplinarias.

56. En relación a las nóminas declaró que someten documento a nómina para que procesen el pago y retienen la información que provee el empleado.

57. Hay documentos que el empleado entrega directamente a Recursos Humanos y otros que el empleado entrega al supervisor y éste lo entrega a Recursos Humanos. Llegan documentos por fax o correo.

58. En los procesos disciplinarios el supervisor "levanta bandera" se discute con el gerente y como equipo. (sic) Recursos Humanos sirve como asesor a supervisores, se toma la determinación y se procede. La norma es que con que hayan dos (2) gerenciales presentes para tomar la medida disciplinaria así se procede.

59. Testificó que recursos humanos facilita la información del expediente de personal a los

supervisores para tomar las decisiones y son los que extraen la información de los sistemas de nómina para proveerla a los gerenciales.

60. Testificó que el Manual de Empleado tiene las disposiciones sobre acciones disciplinarias. Hay una política de disciplina progresiva.

61. En el caso del querellante Antonio Ortiz testificó que se levanta que hay un proceso por ausentismo, se valida la información, se tiran nuevamente los reportes para confirmar la información anterior.

62. Declaró que en las Reglas de Conducta del Manual de Empleados se establece la política de disciplina progresiva.

63. Declaró que las políticas violentadas por el querellante fueron las establecidas en la Sección B (1), (2) y (3) – Normas de Ausentismo, Ausencias Excesivas, Ausencias Anticipables, Puntualidad; A (3) Conducta Impropia; A (8) Eficiencia; Sección 12- Cumplimiento de Normas.

64. La Sección B (1) – (3) de la Regla XI– Reglas de Conducta del Manual de Empleados de la querellada establece lo siguiente;

“AUSENCIAS EXCESIVAS – No se tolerarán las ausencias excesivas, incluyendo aquellas por enfermedad debidamente confirmadas por un certificado médico, o de cualquier otro tipo con o sin autorización, ni patrones determinados de ausencia. Para cada ausencia que se prolongue por dos (2) días o más, será necesario que provea un certificado médico que incluya el diagnóstico del médico, su número de licencia y la fecha en que estará apto para reportarse a trabajar. Si se ausenta por tres días consecutivos sin notificar razón alguna, queda sujeto a sanciones disciplinarias que dependerán de las circunstancias de cada caso en particular.

El empleado tiene que notificárselo a su supervisor inmediato de DB durante la primera hora antes de comenzar la jornada de trabajo, indicando la causa de la ausencia, de manera que DB pueda hacer las gestiones necesarias para sustituirle. Solamente se aceptará que un familiar del empleado llame para excusarlo siempre y cuando el empleado esté

incapacitado para hablar o se encuentre hospitalizado. No se acepta mensaje de textos ni correo electrónicos para realizar notificaciones. Deberá hacer tal notificación cada día que se vaya ausentar, salvo que de antemano sepa que no retornará a trabajar durante fecha futura. Deberá notificar a la Oficina de RH la fecha en que se supone regrese a trabajar. El no notificar con antelación la ausencia o la fecha en que se habrá de reintegrar a las labores puede conllevar sanciones disciplinarias. La licencia por enfermedad también será utilizada si tiene que asistir a una cita médica. Será responsabilidad del empleado notificar con suficiente antelación a la Oficina de RH y al supervisor inmediato de la fecha y hora de la cita médica”.

65. La sección A (3) de la Regla XI – Reglas de Conducta del Manual de Empleados de la querellada establece lo siguiente:

CONDUCTA IMPROPIA –

- a. No se permitirá conducta ofensiva a la decencia o la moral pública.
- b. Se prohíbe terminantemente presentarse a trabajar intoxicado, bajo los efectos de bebidas alcohólicas y/o narcóticas de cualquier tipo. Igualmente está prohibido que traiga a los predios de DB o de sus clientes bebidas y/o narcóticos de cualquier tipo.
- c. Las riñas, peleas, el acometimiento, la agresión o lesión a otra persona, los juegos de mano o la conducta desordenada en las facilidades de DB están terminantemente prohibidas.
- d. No se tolerará el uso de lenguaje profano ofensivo hacia los compañeros de trabajo, supervisores, clientes, empleados de clientes o cualquier otra persona, ni que amenace o intimide a, o interfiera con otros empleados, supervisores, jefes visitantes, clientes o empleados de clientes.

66. La sección A (8) de la Regla XI – Reglas de Conducta del Manual de Empleados de la querellada establece lo siguiente:

“EFICIENCIA – DB necesita y exige que cada empleado conduzca las tareas asignadas con

diligencia y eficiencia. Por lo tanto, si no rinde su trabajo eficiente y puntualmente, si lo conduce negligentemente, o no cumple con las normas de calidad de nuestro producto, podrá ser sancionado e inclusive perder su empleo.”

67.La Sección A(12) de la Regla XI – Reglas de Conducta del Manual de Empleados de la querellada establece lo siguiente:

“CUMPLIMIENTO DE NORMAS – Siempre deberá regirse por los procedimientos de trabajo y operación e instrucciones verbales o escritas que reciba, así como por cualquier regla o reglamento de agencias gubernamentales relativas a su ocupación, y en especial, por estas reglas de disciplina.”

68.Declaró que discutió la carta de despido con el señor Luis Raúl Pérez y que la información utilizada fue la provista por Recursos Humanos. Su recomendación fue que se detallara en la carta el patrón de ausentismo que no era una situación de una enfermedad ni de un año. Es un patrón desde el año 2007. Declaró, además, que surgen del expediente del querellante 18 medidas disciplinarias y 4 de suspensión.

69.Declaró que cuando se hace una evaluación de las ausencias se utiliza la información procesada en nómina ya que el empleado puede ver lo que se pagó y ha tenido tiempo de reclamar. De ahí se hace un reporte y se valida con la información disponible que incluye certificaciones médicas, solicitudes, cartas y se combina con el reporte.

70.Declaró que lo expresado en la carta de despido incluye violaciones a las normas de ausentismo y sobre conducta impropia.

71.Testificó que el Manual de Empleados se enmendó en el 2009. El querellante lo recibió el 11 de abril de 2013 (Exhibit Estipulado Núm. 3).

72.Declaró que la norma establece que ausencia es cualquier tiempo que no se trabaje. Lo que se excluye son vacaciones, días personales. Esta política se ha establecido por la necesidad de la compañía pues se requiere mucho de la mano de obra y la asistencia de sus empleados y también por

el abuso que ha habido en la utilización de las ausencias.

73. Testificó que los días por enfermedad se consideran como ausencia no importa los días acumulados.

74. El señor Antonio Ortiz Cuevas ocupó las posiciones de despachador, acomodador, empleado de recibo, verificador de ruta, trabajó en inventario y replacement. Todas fueron funciones relacionados al almacén.

75. Declaró el querellante que su último supervisor fue Ángel Ayala. Anteriormente lo supervisó Leonel del Valle en el área de recibo y Manuel Díaz en el área de despacho.

76. Declaró que el señor Alexis Rodríguez no tenía contacto directo con él. El que le daba instrucciones era Ángel Ayala.

77. Testificó que conocía que había que excusarse con anterioridad y si era más de dos (2) días por enfermedad había que llevar excusa médica. Declaró que él o su esposa llamaban a Ángel Ayala y cuando regresaban le entregaba certificado médico a Ángel Ayala.

78. Declaró que recibió varias amonestaciones por ausencia y suspensiones que le dieron.

79. En relación al memorando de 26 de julio de 2013 declaró que se lo dio Leonel del Valle y lo firmó como recibido. Aun cuando lo recibió no estaba de acuerdo pues ponían como ausencia las horas de enfermedad aunque tuviera certificado médico.

80. Declaró que no lo suspendieron por ausencia en los años 2013 y 2014.

81. El día del despido le dieron la carta, la leyó y le dijo que habían puntos que no estaba de acuerdo. Le dijeron que escribiera lo que no estaba de acuerdo.

82. Declaró que el siempre llamaba cuando se ausentaba. Llamaba al señor Ángel Ayala.

83. Surge de la carta que el querellante anotó a mano lo siguiente:

“Las ausencias fueron por enfermedad. No tenía días acumulados pero siempre tenía certificado médico. Siempre me comunicaba cada vez que me ausentaba

por enfermedad todas las veces traigo certificado. Se muestra las enfermedades por ausencia. Muchas cosas están incorrectas por lo cual no estoy de acuerdo con todo.”

84.El querellante declaró que recibió el Manual de Empleado.

85.El querellante admitió que recibió advertencias verbales sobre ausentismo, recibió amonestaciones escritas y suspensiones de empleo.

86.El querellante aceptó que fue suspendido por tirarle basura a un compañero en el baño y por otro incidente.

87.Aceptó que le dieron varias amonestaciones de asistencia.

88.El querellante no sabe con exactitud si durante el año 2013 estuvo fuera por 21 días. No obstante no solicitó que se le mostrara la información cuando le dieron el memo de 7 de febrero de 2014.

89.Aceptó que antes del 2013 había recibido memos por asistencia y había sido suspendido por conducta inapropiada.

90.Declaró que no todas las ausencias eran por razones médicas.

91.Aceptó que recibió memos y fue suspendido por problemas con los ponches según el Exhibit 11 estipulado.

92.El querellante no supo contestar si faltaba más de dos (2) o tres (3) veces en un mes pero aceptó que faltaba a menudo. Testificó que no todas las ausencias eran por razones médicas.

93.Testificó el querellante que no firmó la carta de 7 de febrero de 2014 porque no sabía que días eran por enfermedad y cuáles personales y porque eran días del 2012 y le dieron el memo en el 2014.

Así pues, mediante la aludida determinación, el foro de origen declaró No Ha Lugar la querella sobre despido injustificado y en lo pertinente, concluyó:

De conformidad con la prueba presentada concluimos que la querellada logró demostrar que el despido del querellante Antonio Ortiz Cuevas fue uno justificado. La prueba demostró que dicho despido estuvo basado en intereses legítimos del patrono de

mantener una operación eficiente por lo que no constituye un despido caprichoso. El mismo fue basado en violaciones al manual del empleado el cual tenía conocimiento el querellante. En el presente caso se aplicó una disciplina progresiva ya que el patrono impuso amonestaciones verbales, escritas y suspensiones previo al despido.

Inconforme, el Sr. Ortiz Cuevas presentó el caso que nos ocupa y señala que el Tribunal de Primera Instancia cometió los siguientes errores:

Erró el Tribunal de Primera Instancia al considerar como exhibits en donde se estipulan su autenticidad como exhibits estipulados en su totalidad en las determinaciones de hecho establecidos en la Sentencia.

Erró el Tribunal de Primera Instancia al considerar prueba de referencia oportunamente objetada por la parte querellante.

Erró el Tribunal de Primera Instancia al determinar que los memos a los empleados son parte del expediente de personal por lo que son una excepción a la prueba de referencia.

Erró el Tribunal de Primera Instancia al determinar que el despido fue injustificado tomando en consideración prueba de un patrón de ausentismo sin considerar que las ausencias fue en la utilización de la licencia por enfermedad del querellante.

II

A. Despido Injustificado

La Ley Núm. 80 del 30 de mayo del 1976, conocida como Ley de Despido Injustificado, se creó para desalentar la incidencia de despidos injustificados en el país y proveer remedios más justicieros a las personas que son despedidas sin justa causa. 29 LPRA Sec.185a y ss.

Dentro del mismo cuerpo de ley, en su artículo 2, se establecen varias instancias posibles, en las que existe justa causa para el despido:

- (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.

(e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.

(f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido. 29 LPRA 185b.

La jurisprudencia emitida por el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha interpretado la Ley 80, expresando que el despido por justa causa es aquel que delimita las circunstancias en que este se produce; 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. *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds.*, 153 DPR 223, 244 (2001); *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, 108 DPR 536, 543 (1979).

El patrono puede adoptar las reglas y reglamentos razonables que estime necesarios para el buen funcionamiento de la empresa, siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado. Las reglas y reglamentos que establecen las normas de trabajo de una empresa, y los beneficios y privilegios que disfrutará el empleado, forman parte del contrato de trabajo. Como regla general, un patrón de incumplimiento de estas normas podrá dar lugar a un despido justificado. *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc., supra* a la pág. 245.

Es por esta razón, que el patrono tiene perfecto derecho a evaluar a su personal, a base de las normas de la empresa, y ello debe tomarse en consideración a los fines de determinar justa causa para el despido. Tales evaluaciones tienen que ser

razonables. De la misma forma, su resultado puede indicar la necesidad de dirigir apercibimientos al empleado por razón de deficiencias en su trabajo, de tomar medidas disciplinarias, u otras. Esas evaluaciones forman parte del historial individual de cada empleado dentro de la empresa para la cual trabaja. Su licitud y utilidad para múltiples fines, de naturaleza administrativa, operacional y de mejoramiento de la eficiencia y desarrollo de la empresa y de sus empleados, es incuestionable. *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc., Id.* a la pág. 246.

Es importante destacar que la Ley 80, *supra*, contiene a favor del querellante, por su desventajada posición, una presunción de que este fue despedido injustificadamente. Para rebatirla, el patrono está obligado a alegar hechos constitutivos de justa causa para el despido. 29 LPRA sec. 185 k (a); *Díaz v. Wyndham Hotel*, 155 DPR 364 (2001).

No obstante lo anterior, el derecho y prerrogativa de cada patrono de despedir a un empleado es inherente a las fuerzas del libre mercado y al derecho de propiedad o libertad empresarial en nuestra sociedad moderna. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, a las págs. 376-377. Conforme a lo anterior, en Puerto Rico no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado. Sin embargo, el despido sin justa causa está sujeto a compensación. *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763, 775 (1992).

B. Prueba de Referencia

La prueba de referencia es aquella aseveración oral o escrita, o conducta no verbalizada que hace una persona para probar la verdad de lo aseverado. Regla 801 de Evidencia, 32 LPRA Ap. VI, R. 801. Las reglas de evidencia reconocen una serie de excepciones a la norma general de prueba de referencia, entre las

que se encuentra, la relativa a los récords de actividades que se realizan con regularidad. En lo pertinente, la Regla 805(F) de Evidencia, 32 LPR Ap. VI, R. 805(F), establece que:

Aun cuando la persona declarante esté disponible como testigo, una declaración no estará sujeta a la regla general de exclusión de prueba de referencia en las siguientes circunstancias:

(F) *Récord de actividades que se realizan con regularidad*: Un escrito, informe, récord, memorando o compilación de datos- en cualquier forma- relativo a actos, sucesos, condiciones, opiniones o diagnósticos que se hayan preparado en o cerca del momento en que éstos surgieron, por una persona que tiene conocimiento de dichos asuntos, o mediante información transmitida por ésta, si dichos récords se efectuaron en el curso de una actividad de negocios realizada con regularidad, y si la preparación de dicho escrito, informe, récord, memorando o compilación de datos se hizo en el curso regular de dicha actividad de negocio, según lo demuestre el testimonio de su custodio o de alguna otra persona testigo cualificada, o según se demuestre mediante una certificación que cumpla con las disposiciones de la Regla 902(K) o con algún estatuto que permita dicha certificación, a menos que la fuente de información, el método o las circunstancias de su preparación inspiren falta de confiabilidad. El término negocio, según se utiliza en este inciso, incluye, además de negocio propiamente, una actividad gubernamental y todo tipo de institución, asociación, profesión, ocupación y vocación, con o sin fines de lucro.

Según las expresiones del Tribunal Supremo de Puerto Rico “[l]os fundamentos de esta excepción a la regla general de exclusión de prueba de referencia descansan en razones de necesidad, confiabilidad, experiencia y en el carácter rutinario del documento.” *Nereida Muñiz Noriega v. Bonet*, 177 DPR 967, 985 (2010). Sobre el particular el Tribunal Supremo expresó en *H.R. Stationery v. E.L.A.*, 119 DPR 129, 137-138 (1987), que existen unos factores a considerar en el análisis para determinar la confiabilidad del récord a ser admitido bajo la Regla 805(F) de Evidencia. Dichos factores son:

(1) si la información recopilada es importante para el negocio en cuestión fuera del contexto litigioso en el

que se ofrece; (2) si el récord contiene información fáctica relativamente simple y no evaluaciones o conclusiones; (3) si la persona que transmite la información y la persona que practica el asiento son independientes de las partes del pleito; (4) si la información está corroborada por evidencia independiente; (5) si el registro se prepara por una persona con experiencia, y (6) si se verificó la exactitud del mismo.

De igual manera en *Palmer v. Hoffman*, 318 US 109 (1943), el Tribunal Supremo Federal pautó que no se debe admitir el récord si el fin principal de prepararlo es usarlo para fines de un pleito que se vislumbra. Ernesto L. Chiesa. *Reglas de Evidencia de Puerto Rico 2009*, Análisis por el Profesor Ernesto L. Chiesa, Pág. 263, Publicaciones JTS, (2009). Aclara el profesor que dicha excepción a la excepción no aplica cuando el récord o informe sirve también para fines de la mejor marcha del negocio, como tomar medidas de precaución, disciplinar o para otros fines distintos a la litigación. Por lo tanto, deberá admitirse el récord o informe siempre y cuando cumpla rigurosamente con los requisitos que establece la regla 805(F). *Íd.*

En síntesis, el récord o informe que se pretenda presentar en evidencia debe cumplir con estrictos estándares de confiabilidad. Esto ya que la prueba de referencia es una declaración que no es expresada por la persona declarante en el juicio, que pretende ser ofrecida en evidencia para probar la verdad de lo aseverado. 32 LPRA Ap. VI, R. 801. Por tanto, las Reglas de Evidencia instruyen a excluir la prueba de referencia en la medida que la parte que se ve afectada por la declaración no tiene la oportunidad de confrontarse con el declarante. La falta de confrontación conlleva que la prueba de referencia carezca de confiabilidad y sea de dudoso valor probatorio. Ernesto L. Chiesa, Tratado de Derecho Probatorio,

Reglas de Evidencia de Puerto Rico y Federales, Pág. 616, Tomo II, Publicaciones JTS, (1998).

C. Apreciación de la prueba

En ausencia de error, prejuicio o parcialidad, los tribunales apelativos no intervendrán con las determinaciones de hechos, con la apreciación de la prueba, ni con la adjudicación de credibilidad efectuadas por el Tribunal de Primera Instancia. *González Hernández v. González Hernández*, 181 DPR 746, 776-777 (2011); *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods PR*, 175 DPR 799, 811 (2009). Esta deferencia descansa en que el juez ante quien declaran los testigos es quien tiene la oportunidad de verlos y observar su manera de declarar, apreciar sus gestos, titubeos, contradicciones y todo su comportamiento mientras declaran; factores que van formando gradualmente en su conciencia la convicción sobre la verdad de lo declarado. *Suárez Cáceres v. Com. Estatal Elecciones*, 176 DPR 31 (2009). Aun en aquellos casos en los que surjan conflictos entre la prueba corresponde al juzgador de los hechos dirimirlos. *Flores v. Soc. de Gananciales*, 146 DPR 45, 50 (1998).

Las determinaciones de hechos basadas en testimonio oral no se dejarán sin efecto a menos que sean claramente erróneas. Regla 42.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 42.2. Solo se podrá intervenir con estas conclusiones cuando la apreciación de la prueba no represente el balance más racional, justiciero y jurídico de la totalidad de la prueba. *González Hernández v. González Hernández*, supra. “Se impone un respeto a la aquilatación de credibilidad del foro primario en consideración a que solo tenemos records mudos e inexpressivos”. *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods PR*, supra.

Luego de discutido el derecho aplicable, nos encontramos en posición de resolver.

III

En esencia, la controversia principal del caso que nos ocupa gira en torno a si el Tribunal de Primera Instancia incidió al desestimar la causa de acción sobre despido injustificado.

Surge de los hechos que el Sr. Cuevas Ortiz, mientras trabajó como empleado de almacén, incurrió en múltiples ausencias y problemas de conducta que afectaron las operaciones de la empresa dedicada a distribuir productos farmacéuticos. Por tal razón, el 10 de julio de 2014 el apelante fue cesanteado de su puesto, esto fue así luego que el patrono implantó un plan de disciplina progresiva que incluyó:

- Memo sobre problemas de asistencia- abril 2011
- Memo sobre faltas a procedimientos-agosto 2011
- Memo sobre patrón de ausentismo- julio 2013
- Dos suspensiones sobre conducta inapropiada de la empresa- año 2013
- Memo sobre patrón de ausentismo-febrero 2014

Así pues, coincidimos con la determinación del foro apelada y concluimos que Droguería Betances le proveyó al apelante las herramientas y oportunidades para corregir las faltas sobre ausentismo y conducta impropia, a través de una serie de memorandos y acciones disciplinarias. Es importante destacar que dichas acciones disciplinarias y el programa de incentivos al empleado establecido por la parte apelada, no rindió resultados positivos, toda vez que el apelante no demostró un mejoramiento en su puntualidad y asistencia. El Sr. Ortiz Cuevas no corrigió las faltas que se le apercibieron verbalmente y por escrito, es decir, continuó ausentándose sin justificación. Más importante aún, se desprende de la Sentencia apelada que el propio apelante, durante la vista en

su fondo, admitió que el patrono le proveyó el manual de empleado, que recibió múltiples advertencias verbales y amonestaciones por escrito, inclusive que fue suspendido por conducta impropia al arrojarle basura a un compañero en el baño de la empresa. Asimismo, el apelante admitió que no todas sus ausencias fueron por razones médicas y que se ausentaba a menudo.

Ante ello, determinamos que el patrono derrotó la presunción de despido injustificado al proveer suficiente prueba documental y testifical ante el foro primario mediante la que, incontrovertiblemente, estableció las reiteradas violaciones de las reglas de eficiencia y conducta establecidas por Droguería Betances incurridas por el apelante, y que dichas faltas afectaron el funcionamiento de la empresa y el ambiente de trabajo. Igualmente, la parte apelada demostró que le brindó múltiples oportunidades para mejorar su desempeño y corregir las faltas señaladas y que el apelante mostró poco o ningún interés en mejorar su conducta. Por consiguiente, no hay indicios de que Droguería Betances actuara caprichosa o festinadamente al despedir del empleo al apelante, debido a que este incumplió reiteradamente con las tareas, horario y responsabilidades de su puesto.

Por todo lo anterior, las circunstancias antes mencionadas nos mueven a coincidir con el foro primario, debido a que el despido del apelante no fue caprichoso ni abusivo. En ese sentido, Droguería Betances demostró satisfactoriamente que tenía justa causa para el despido del Sr. Ortiz Cuevas y que dicha separación estuvo únicamente motivada por el interés de proteger la ordenada marcha y el normal funcionamiento de la compañía.

Por otro lado, el apelante sostiene que el foro de origen erró en su apreciación de la prueba al considerar prueba de referencia

oportunamente objetada. Sin embargo, es preciso destacar que el Sr. Ortiz Cuevas no presentó la transcripción de la prueba oral, ni una exposición narrativa estipulada, de conformidad con las Reglas 19, 20, 76 y 76.1 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B R. 19, 20, 76 y 76.1. Por consiguiente, el apelante no nos colocó en posición de examinar si el foro de primera instancia erró al evaluar la prueba testifical presentada.

A su vez, el apelante arguye que el tribunal de primera instancia erró al determinar que los escritos que constan en el expediente de personal son una excepción a la regla de la prueba de referencia. No le asiste la razón. Según reseñamos, en nuestro ordenamiento jurídico, para que un récord de negocio pueda ser admitido en evidencia, es requisito que el custodio del récord o algún otro testigo declare sobre su identidad y método de preparación. Por igual, también son requisitos de admisibilidad: que el escrito haya sido preparado durante el curso regular del negocio; en el momento próximo al que el acto se refiere; y que las fuentes de información y el método y momento de la preparación del récord sean tales que justifiquen su confiabilidad. Ahora bien, en ausencia del testimonio del custodio del récord, se permite que éste emita una declaración jurada que describa la manera en que se preparó y se preservó el récord. Ante ello, en el caso de epígrafe, el Sr. Mario Fornes, Director del Departamento de Recursos Humanos de la empresa apelada y custodio de todos los expedientes del personal que allí labora, compareció a los fines de autenticar el expediente de personal del apelante. En ese sentido, el expediente laboral del Sr. Ortiz Cuevas contiene documentos que fueron preparados durante el curso regular de una actividad de la empresa y el testimonio ofrecido por el Sr. Fornes, al cual el foro primario le dio entera

credibilidad, fue suficiente para apoyar su admisibilidad. Consecuentemente, el tribunal no incidió al admitir los documentos del expediente laboral del Sr. Ortiz Cuevas, toda vez que constituye un récord de negocio cobijado por la excepción establecida en la Regla 805 (F) de Evidencia.

Por todo lo anterior, según expusimos, la apreciación de la prueba efectuada por los tribunales sentenciadores gozará de nuestro respeto y deferencia. Y la credibilidad que merece la prueba testifical no será alterada por el tribunal apelativo a menos que exista error, prejuicio o parcialidad por parte del tribunal sentenciador. Ello es así porque el Tribunal de Primera Instancia es el foro ante el cual declararon los testigos y el cual tuvo la oportunidad de apreciar el comportamiento, evaluar la veracidad del testimonio y dirimir cualquier conflicto que surgiera en el proceso. Por lo tanto, solamente cuando estén presentes los elementos de pasión, prejuicio, parcialidad o error manifiesto en las determinaciones de hechos, en la apreciación de la prueba o en la aplicación del derecho, es que los tribunales apelativos intervendrán con la apreciación efectuada por el Tribunal de Primera Instancia. En ese sentido, concluimos que el tribunal apelado actuó correctamente al declarar No Ha Lugar la querrela de epígrafe.

IV

Por los fundamentos anteriormente expuestos, **CONFIRMAMOS** la Sentencia apelada.

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

DIMARIE ALICEA LOZADA
Secretaria del Tribunal de Apelaciones