

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE UTUADO
PANEL XII

HERIBERTO PÉREZ
GUZMÁN

Apelante

v.

SERAL, INC.

Apelada

KLAN201501258

Apelación
procedente del
Tribunal de
Primera Instancia,
Sala de Lares

Caso Núm.
L3CI201400080

Sobre:
Despido
injustificado y
otras

Panel integrado por su presidente, el Juez González Vargas, y las Juezas Vicenty Nazario y Grana Martínez.

Grana Martínez, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 8 de diciembre de 2015.

El apelante, Heriberto Pérez Guzmán, solicita que revoquemos una sentencia en la que el Tribunal de Primera Instancia (TPI), Sala de Utuado, desestimó la causa de acción por despido injustificado. Ley 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 LPRA sec. 185a et seq. La sentencia apelada fue dictada el 26 de junio de 2015 y notificada el 16 de julio de 2015.

El 14 de septiembre de 2015, la apelada, Seral Inc., presentó su oposición al recurso.

Analizados los alegatos de ambas partes, estamos listos para atender y resolver las controversias ante nuestra consideración.

I

Los hechos que anteceden a la presentación de este recurso son los siguientes.

El apelante presentó una querrela contra la apelada por despido injustificado y discrimen por edad al amparo del procedimiento

sumario laboral. Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRA secs. 3118-3133.

Ambas partes solicitaron sentencia sumaria a su favor. El 3 de junio de 2015, el TPI se negó a dictar sentencia sumaria en el caso.

No obstante, determinó como hechos probados que:

1. El querellante nació el 19 de febrero de 1943.
2. El querellante fue contratado por la querellada cuando tenía 63 años de edad.
3. El querellante laboró como guardia de seguridad para la querellada desde el 4 de febrero de 2006 hasta el 26 de agosto de 2013.
4. El querellante prestaba servicios en Lares Mall.
5. Al momento de su contratación, la querellada le entregó al querellante el manual de política empresarial.
6. En ese momento el querellante firmó el recibo de reconocimiento, o aceptación y compromiso de los términos y condiciones de la política empresarial.
7. Durante el periodo de empleo del querellante, este recibió trece (13) amonestaciones de parte de la querellada por diversas razones. Aunque el querellante plantea que dichas amonestaciones fueron injustificadas, no existe controversia alguna en que el querellante fue amonestado por su patrono y que en dos ocasiones fue suspendido de empleo y sueldo.
8. El 22 de agosto de 2013, representantes de la parte querellada se reunieron con el querellante en la Oficina de Recursos Humanos de la empresa.
9. El 26 de agosto de 2013, el querellante fue despedido de su empleo por la querellada.
10. La querrela bajo la Ley 2-1961, según enmendada, fue radicada el 14 de abril de 2014 en el Centro Judicial de Utuado y recibida en este tribunal el 16 de abril de 2014.

El TPI realizó el juicio en su fondo. El apelado solicitó la desestimación de la reclamación por discrimen por edad con la anuencia del apelante quien continuó el desfile de prueba sobre la reclamación por despido injustificado.

El foro sentenciador determinó probado que el apelante trabajó como guardia de seguridad para la apelada desde el 4 de febrero de 2006 hasta el 26 de agosto de 2013 y que en el momento de la contratación se le entregó el manual de política empresarial. Surge de la sentencia apelada, que el apelante firmó el recibo de reconocimiento, aceptación y compromiso de los términos y

condiciones de la política empresarial. Véase, determinaciones de hechos 2-6 de la sentencia apelada.

Dicho foro incluyó como hechos probados, las trece ocasiones en que el apelante fue amonestado en el empleo. El 29 de diciembre de 2006 fue disciplinado por estacionarse en el área de recibo de las tiendas y obstaculizar la entrada. Este aceptó haberse estacionado en la entrada. El 21 de febrero de 2007 fue amonestado por no contestar el llamado de radio. Esta es una de las tareas esenciales de su puesto. El 10 de septiembre de 2008 fue disciplinado por ausentarse sin justificación. El 2 de noviembre de 2009 fue suspendido dos semanas de empleo y sueldo, debido a que abandonó su puesto sin autorización. El 25 de junio de 2010 recibió otra amonestación por abandonar su turno de trabajo antes de tiempo. El 26 de mayo de 2011 se ausentó sin notificarlo. El 18 de junio de 2011 fue sancionado por no cumplir el turno de trabajo. El 21 de julio de 2011 recibió una amonestación, debido a su patrón excesivo de ausencias. El 26 de enero de 2012 fue suspendido treinta días de empleo y sueldo, debido a que abandonó su puesto. El 31 de julio de 2012 fue amonestado por no solicitar el radio antes de comenzar a trabajar. El 2 de agosto de 2012 fue disciplinado por no contestar un 10-50 por radio. Esta es otra de las tareas esenciales de su puesto. El 21 de marzo de 2013 fue nuevamente sancionado por su patrón excesivo de ausencias. Véase, determinaciones de hechos 7-19 de la sentencia apelada.

Surge de la sentencia apelada, que el 22 de agosto de 2013, el patrono se reunió con el apelante en la Oficina de Recursos Humanos. El 26 de agosto de 2013, el patrono tomó la decisión de despedirlo, debido a sus violaciones reiteradas a las normas y políticas de la empresa. Véase, determinaciones de hechos 20-22 de la sentencia apelada.

El TPI concluyó que el patrono derrotó la presunción de despido injustificado, debido a que demostró justa causa para el despido. Según instancia, el patrono probó que el querellante violó la política de la empresa en múltiples ocasiones, a pesar de haber sido debidamente orientado y previamente disciplinado. Sostuvo que el apelado presentó evidencia de que el apelante fue sancionado trece veces durante los siete años y seis meses que trabajó para la apelada. No obstante, no modificó su conducta a pesar de que violentaba la seguridad de la compañía, los empleados y el público visitante.

Por otro lado, también consta en la sentencia apelada, que el apelante admitió que recibió las amonestaciones señaladas por el patrono, así como los hechos que dieron base a las acciones disciplinarias y al despido. El tribunal sentenciador no dio credibilidad a las excusas y justificaciones que el apelante dio para violentar reiteradamente la política de la compañía. El TPI dictó la sentencia apelada, en la que declaró NO HA LUGAR la demanda por despido injustificado.

Inconforme, el apelante presentó este recurso en el que hace los señalamientos de errores siguientes:

1. Erró el Tribunal al concluir que el querellante incurrió en un patrón excesivo de ausencias y que fue válidamente amonestado el 21 de marzo de 2013, cuando conforme a las propias admisiones del patrono las alegadas ausencias fueron menos de doce, todas reconocidas y pagadas válidamente con ausencias por enfermedad de conformidad al propio reglamento del patrono. Dar validez a tal acción disciplinaria injustificada equivale a violentar las disposiciones de la Ley 180-1998 y en efecto anular el derecho del empleado a la licencia por enfermedad.
2. Erró el Tribunal de Primera Instancia al concluir que el despido del querellante fue justificado, cuando el patrono no estableció ni en sus alegaciones ni en el juicio violación alguna que ameritara el despido del querellante. Tanto así que la sentencia del tribunal no indica cuál fue la alegada violación reiterada a las normas y políticas de la compañía.
3. Erró el foro recurrido al concluir que el querellante incurrió en violaciones de las normas de la empresa.

I**A**

Los tribunales apelativos actuamos, esencialmente, como foros revisores. Nuestra tarea principal es examinar cómo los tribunales inferiores aplican el derecho a los hechos particulares de cada caso. Como norma básica, las conclusiones de derecho de los foros de instancia son totalmente revisables por los foros apelativos. No obstante, como regla general, los foros superiores no intervendremos con las determinaciones de hecho de los foros primarios, salvo que en la actuación del juzgador de los hechos haya mediado pasión, prejuicio o parcialidad o incurrido en un error manifiesto. *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750, 770-771 (2013).

B

El esquema de protección laboral de la Ley Núm. 80, *supra*, tiene una finalidad dual. Por un lado, sirve como medida de protección económica al empleado en el sector privado, y por otro, desalienta el despido injustificado mediante la imposición de sanciones. Exposición de Motivos de la Ley Núm. 80, *supra*, 1976 Leyes de Puerto Rico 268. *Romero v. Cabrer Roig*, 2014 TSPR 115, 191 DPR ___ (2014).

El Art. 1 la Ley Núm. 80, *supra*, dispone que todo **empleado** de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, que sea contratado sin tiempo determinado y trabaje mediante remuneración de alguna clase tendrá derecho a recibir una indemnización de su patrono, además del sueldo que hubiese devengado siempre y cuando sea despedido de su cargo sin justa causa. 29 LPRA sec. 185a. Esta compensación se conoce típicamente como la “mesada” y la suma a ser pagada en ese concepto dependerá de dos (2) factores: (1) el periodo de tiempo durante el cual el empleado ocupó su puesto y (2) el sueldo que devengaba en el mismo. *Romero v. Cabrer Roig, supra*.

No obstante, nuestro ordenamiento jurídico no prohíbe de forma absoluta el despido. Un patrono puede despedir a su empleado sin sanción alguna si demuestra una justa causa para ello. La ley no considera justa causa para el despido, aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. Por el contrario, se considera justa causa, entre otras, que el trabajador: (1) siga un patrón de conducta impropia o desordenada, (2) no rinda su trabajo en forma eficiente o lo haga tardía y negligentemente y (3) viole reiteradamente las reglas y los reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento, siempre que se le haya suministrado oportunamente copia escrita de los mismos. 29 LPR sec. 185b. *Romero v. Cabrer Roig, supra*.

La Ley Núm. 80, *supra*, invierte el orden de la prueba en casos civiles y le impone al patrono el deber de probar *in limine* que el despido fue uno justificado. Si así lo prueba, no estará obligado a pagar la mesada. El patrono, además, está obligado a alegar en la contestación a la demanda, los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado. 29 LPR sec. 185k(a). *Romero v. Cabrer Roig, supra*.

Conforme a la Ley Núm. 80, *supra*, se establece una presunción de que todo despido es injustificado. Una vez establecida esa presunción, el patrono tiene la carga probatoria de demostrar mediante preponderancia de la prueba, que tuvo justa causa para despedir al empleado-querellante. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 907 (2011).

La naturaleza inherentemente reparadora de la Ley 80, *supra*, requiere una interpretación liberal a favor del trabajador. Toda duda debe resolverse a su favor y **la exclusión de una persona de su aplicación debe surgir expresamente del texto de la Ley**. Así, en aras de cumplir con sus propósitos notoriamente sociales y

reparadores, la exclusión de un empleado de los beneficios de la legislación laboral “debe ser clara y debe interpretarse restrictivamente”. *Romero v. Cabrer Roig, supra.*

C

El manual de una empresa que contiene las reglas y reglamentos de trabajo y establece las normas, beneficios y privilegios a los que tiene derecho el empleado forma parte del contrato de trabajo. Los beneficios y privilegios allí establecidos constituyen derechos del empleado y un despido en violación a éstos sería injustificado. Como regla general, y como hemos expresado, un patrón de incumplimiento de estas normas podría dar lugar a un despido justificado. Sin embargo, la ausencia de razonabilidad de estas normas podría convertir el despido en uno caprichoso o arbitrario y, por lo tanto, injustificado. Al interpretar las disposiciones del manual de empleados de una empresa se verán sus cláusulas las unas con las otras, atribuyendo a las dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas. Por ser un típico contrato de adhesión, las cláusulas oscuras o ambigüas se interpretarán liberalmente a favor del empleado, quien no participó en su redacción. *Feliciano Martes v. Sheraton Old San Juan*, 182 DPR 368, 384-385 (2011).

III

El apelante ataca en todos sus señalamientos de error la apreciación de la prueba del tribunal sentenciador. El señor Pérez alega que demostró que su despido fue injustificado. No obstante, no ha derrotado la deferencia que tiene la apreciación de la prueba y adjudicación de credibilidad del tribunal sentenciador. Por el contrario, encontramos evidencia en el expediente que confirma que el patrono apelado probó que el despido fue justificado.

Seral derrotó la presunción de despido injustificado mediante la presentación de evidencia de las múltiples sanciones disciplinarias, advertencias y oportunidades de las que fue objeto el apelante, antes

de ser despedido. La prueba desfilada por la apelada y no refutada por el señor Pérez demostró que este fue amonestado en unas trece ocasiones antes de ser despedido. Las amonestaciones recibidas incluyen dos suspensiones de empleo y sueldo. Véase, determinaciones de hechos 7-19 de la sentencia apelada.

El expediente ante nuestra consideración contiene todas las amonestaciones que recibió el apelante. Según hemos constatado, el 29 de diciembre de 2006 fue disciplinado por estacionarse en el área de recibo de las tiendas y obstaculizar la entrada. Este aceptó haberse estacionado en la entrada. El 21 de febrero de 2007 fue amonestado por no contestar el llamado de radio. Esta es una de las tareas esenciales de su puesto. El 20 de noviembre de 2007 fue suspendido desde el 3 de diciembre al 9 de diciembre de 2007, por no seguir las instrucciones de su supervisor. La sanción está firmada por el apelante. Véase, págs. 1-4 del apéndice de la oposición.

El 10 de septiembre de 2008 fue disciplinado por ausentarse sin justificación. La notificación advirtió al apelante que la política de la empresa, que firmó y aceptó, indica que cuando un empleado prevee que se va a ausentar, debe llamar a su supervisor para que haga los ajustes necesarios para que otro empleado cubra el turno. Además, le advierte que en el caso de los guardias de seguridad se debe ser más cauteloso porque se brega directamente con la seguridad de los todos los clientes, visitantes y empleados. Véase, pág. 107 del apéndice del recurso. El 2 de noviembre de 2009 fue suspendido dos semanas de empleo y sueldo, debido a que abandonó su puesto antes de tiempo sin autorización. Sus supervisores informaron que abandonaba el trabajo de 9:15 pm a 9:25 pm y su horario de trabajo era hasta las 10:00 pm. La acción disciplinaria tiene una nota de que el apelante se negó a firmar porque otros empleados hacían lo mismo. Véase, pág. 6 del apéndice de la oposición.

El 25 de junio de 2010 recibió otra amonestación por abandonar su turno de trabajo antes de tiempo. Se le advirtió que su conducta puso en riesgo la seguridad de todos los clientes y empleados y que de volver a cometer esa falta sería suspendido de empleo y sueldo. Véase, Exhibit 6 del apéndice del recurso. El 26 de mayo de 2011 se ausentó sin notificarlo. Véase, Exhibit 9, pág. 112 del apéndice del recurso. El 18 de junio de 2011 fue sancionado por no cumplir el turno de trabajo. El 21 de julio de 2011 recibió una amonestación, debido a su patrón excesivo de ausencias. Véase, pág. 8 del apéndice de la oposición. El 26 de enero de 2012 fue suspendido treinta días de empleo y sueldo porque abandonó su puesto. Surge de la amonestación que el apelante estaba escuchando música en su vehículo y había abandonado su puesto. Este fue advertido que su conducta ponía en riesgo la seguridad de los empleados y los clientes. Véase, pág. 121 del apéndice del recurso. El 31 de julio de 2012 fue amonestado por no solicitar el radio antes de comenzar a trabajar. Véase, pág. 33 del apéndice de la oposición. El 2 de agosto de 2012 fue disciplinado por no contestar un 10-50 (llamado de emergencia) por radio y no acudir a un llamado de un compañero. Esta es otra de las tareas esenciales de su puesto. Véase, pág. 16 del apéndice de la oposición. El 21 de marzo de 2013 fue nuevamente sancionado por su patrón excesivo de ausencias y se hizo referencia a una amonestación previa por la misma causa. Véase, pág. 40 del apéndice en oposición.

Además, existe en el expediente evidencia de una querrela presentada por una empleada del centro comercial contra el apelante. Esta alegó que el apelante le impidió salir de su vehículo y comenzó a hacerle preguntas. El 19 de agosto de 2013, el patrono se reunió con el apelante en la Oficina de Recursos Humanos para discutir el asunto. El apelante tuvo la oportunidad de explicar lo que sucedió. Por estos hechos fue amonestado y se negó a firmar el documento. Véase, págs. 29-30 y 140 del apéndice del recurso.

El apelante alega que sus ausencias fueron justificadas. Sin embargo, no presentó evidencia convincente al respecto. El señor Pérez obvia las otras actuaciones que motivaron su despido y que atentaron contra la política de la empresa y las funciones de su puesto. Este fue sancionado varias veces por no contestar las llamadas de radio, no buscar el radio antes de comenzar a trabajar, abandonar su puesto y no informar que no iba a presentarse a trabajar. Además, en varias ocasiones se negó a firmar a las acciones disciplinarias, contrario a lo dispuesto en el Manual de la Empresa, en el que se establece que de no estar de acuerdo deberá expresarlo aparte por escrito. El apelante no modificó su conducta a pesar de haber sido disciplinado y advertido que violentaba la seguridad de la compañía, los empleados y el público visitante. El TPI tampoco dio credibilidad a ninguna de sus excusas para violentar las normas de la empresa.

El propio apelante ha reconocido que recibió las amonestaciones que constan en la sentencia apelada y que fueron incluidas en este expediente. Además, admitió los hechos que dieron base a las acciones disciplinarias y al despido. El señor Pérez reconoció en su deposición que el 9 de septiembre de 2008 fue disciplinado por no cumplir con su turno de trabajo y que firmó la acción disciplinaria. El apelante también reconoció que el 31 de octubre de 2009 fue nuevamente amonestado por abandonar su puesto. No obstante, argumentó que no firmó la amonestación porque no fue el único que lo hizo. A la pregunta de si lo cierto era que acababa de afirmar que no cumplía el horario, contestó, *“en dos ocasiones, en dos ocasiones nada más”*. Véase, págs. 45-46, 49 de la deposición del apelante, págs. 77-79 del apéndice del recurso.

Según consta en su deposición, el apelante también admitió que no contestó un 10-50 y que el 4 de febrero de 2006, recibió el Manual de Política Empresarial. Véase, págs. 67-81 de la deposición del

apelante, págs. 88-94 del apéndice del recurso y “RECIBO RECONOCIMIENTO, ACEPTACIÓN Y COMPROMISO DE LOS TÉRMINOS Y CONDICIONES DE LA POLÍTICA EMPRESARIAL”. Véase, pág. 283 del apéndice del recurso. Como consecuencia es forzoso concluir que el señor Pérez tenía conocimiento desde el momento de su contratación sobre aquellas conductas por las que podía ser sancionado y despedido de su empleo.

El Manual de la Empresa advirtió al apelante sobre la conducta que podía conllevar medidas disciplinarias en su contra hasta el despido. Surge expresamente del manual que el patrono podía sancionarlo si: violentaba la política empresarial; se negaba a realizar su trabajo y a firmar evaluaciones y/o reprimendas; incurría en tardanzas y/o ausencias; no registraba en la asistencia las horas de entradas y salidas; suspendía y/o abandonaba el trabajo sin autorización previa. Igualmente fue informado de que las faltas que perjudican el buen y normal funcionamiento de la empresa son clasificadas como críticas, no pueden justificarse y conllevan la suspensión inmediata. Véase, págs. 277-278 del apéndice del recurso.

En *Jusino et als v. Walgreens*, 155 DPR 560 (2001), el Tribunal Supremo confirmó un dictamen del foro primerio que desestimó una demanda presentada en contra de Walgreens por despido injustificado, discrimen por edad e interferencia culposa de terceros con la relación contractual. En dicho caso, el demandante comenzó a trabajar para la empresa en 1989 y ese mismo año recibió la primera amonestación, seis años más tarde recibió la segunda, un año más tarde recibió la tercera amonestación, al año siguiente recibió la cuarta, al próximo año la quinta y posteriormente fue despedido. En su discusión, el Tribunal

Supremo expuso que el foro primario había actuado correctamente ya que Walgreenes logró demostrar, mediante prueba documental, que el demandante había cometido faltas en varias ocasiones y ello justificaba su destitución. *Id.*, pág. 586.

No cabe duda que el apelante no pudo derrotar la deferencia que merece la decisión emitida por el tribunal sentenciador. La evidencia examinada nos convence de que ese foro evaluó la prueba y adjudicó la controversia con imparcialidad y objetividad. En ausencia de pasión, prejuicio, parcialidad o error manifiesto, estamos impedidos de intervenir con la apreciación de la prueba del TPI.

IV

Por los fundamentos antes esbozados, se confirma la sentencia apelada.

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

Lcda. Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones