

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN
PANEL I

ELLIS WALDO SANTIAGO
MARRERO DE POR SI
Apelante

v.

RANGER AMERICAN OF
PUERTO RICO, INC.; A, B y C
COMPAÑIAS DE SEGUROS;
CORPORACIONES D, E y F
Apelado

KLAN201501719

Apelación procedente
del Tribunal de Primera
Instancia, Sala Superior
de San Juan.

Civil Núm.:
K PE2014-0928

Sobre: Despido
injustificado

Panel integrado por su presidenta, la Juez Fraticelli Torres, la Juez Ortiz Flores y el Juez Ramos Torres.

Ortiz Flores, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 18 de diciembre de 2015.

Comparece ante este Tribunal de Apelaciones el señor Ellis Waldo Santiago Marrero (Sr. Santiago; Apelante) mediante escrito de apelación, y nos solicita que revisemos una sentencia emitida el 2 de octubre de 2015 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan, en el caso civil núm. K PE2014-0928 (TPI).

Mediante el dictamen aludido, el TPI declaró no ha lugar la acción civil incoada por el Sr. Santiago, por despido injustificado y discrimen por edad contra la compañía Ranger American of Puerto Rico, Inc. (Ranger American, Apelada). En consecuencia, el foro recurrido desestimó todos los extremos de la demanda aludida.

Adelantamos que se confirma el dictamen recurrido, por los fundamentos que exponemos más adelante.

I

El Sr. Santiago presentó una reclamación por despido injustificado y discrimen por edad contra Ranger American el 11 de abril de 2014. Alegó que se desempeñó como Guardia de Seguridad para tal empresa desde el año 1999 y que fue despedido de su puesto el 17 de junio de 2013, después de 14 años como empleado y alegadamente sin que mediara otra justificación para el despido, fuera su edad (62 años).

En cuanto a su alegación de despido injustificado, indicó que sus horas de trabajo fueron reducidas y que asignaron a empleados menor que él para cubrir las mismas, aun cuando éste se desempeñaba “con gran esmero, dedicación y cumpl[ía] con todas las responsabilidades, deberes y obligaciones inherentes a su puesto.”¹ Por tales razones, reclamó el pago a Ranger American, correspondiente a 3 meses de sueldo y una indemnización progresiva adicional, equivalente a 2 semanas por cada año de servicio, conforme a las disposiciones de la Ley Núm. 80 de 3 de mayo de 1976, según enmendada, mejor conocida como la *Ley de indemnización por despido sin justa causa*, 29 L.P.R.A. secc. 185a y ss. El Sr. Santiago reclamó también indemnización por otros conceptos, tales como el bono de navidad, vacaciones acumuladas, honorarios de abogado, angustias mentales, etc.²

La vista en su fondo se celebró el 25 de septiembre de 2015. Escuchada y evaluada la prueba testifical ofrecida, así como revisada la prueba documental admitida en evidencia, el TPI concluyó, en cuanto a las alegaciones de despido injustificado por razón de discrimen por edad, que Ranger American derrotó la presunción de discrimen que emana del Artículo 3 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959 según enmendada, mejor conocida como la *Ley contra el discrimen en el empleo*, 29 L.P.R.A. sec. 146, y ss. (Ley 100).

Por otro lado, en cuanto a la causa de acción bajo la Ley 80, *supra*, el TPI dictaminó que Ranger American aplicó correctamente el mecanismo de disciplina progresiva en contra del Sr. Santiago, a base del cual determinó la procedencia de su despido. Es decir, Ranger American tomó en consideración el evento que dio paso a su despido, ocurrido el 15 de junio de 2013, en unión con otras medidas disciplinarias dadas al Apelante durante el transcurso del tiempo que laboró con Ranger American, como sigue:

¹ Anejo I del apéndice de la Apelante, pág. 2.

² Véase la pág. 4 del Anejo I de la Apelante para un desglose completo de las partidas reclamadas por el Demandante.

Ranger desfiló prueba de que, previo al despido, el demandante fue disciplinado en cinco ocasiones durante los catorce años que trabajó con dicha compañía. Los incidentes ocurridos fueron por abandono del puesto; no cumplir con las normas de uso de uniforme; tener un radio encendido; utilizar energía eléctrica del cliente; quedarse dormido durante sus funciones; y, no ejercer éstas últimas, a tenor con las instrucciones recibidas.

Quedó demostrado que el demandado impartió medidas disciplinarias progresivamente y que el evento último ocurrido en *Star Meat* dio lugar a su despido. Dicho evento envolvió el robo de mercancía por parte de un empleado de *Star Meat*, cuyo vehículo estaba sujeto a ser inspeccionado, a tenor con las instrucciones dadas por el cliente de *Ranger* y de las cuales el empleado tenía conocimiento. Resta determinar si tal historial de incidentes, junto con el más reciente, constituyen causa justificada para el despido de Santiago Marrero. (Énfasis suplido.)³

A base de tal análisis, el TPI concluyó que la medida disciplinaria del despido del Demandante, en el contexto en que se dieron los hechos del caso, fue razonable. Así establecido, desestimó la causa de acción presentada por el Sr. Santiago en todos sus extremos.

Inconforme con la determinación del TPI, el Sr. Santiago acude ante nos en apelación; escrito mediante el cual alega que el foro recurrido cometió los siguientes señalamientos de error:

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al imponer al empleado un deber mayor al establecido por el patrono para la ejecución de sus funciones como guardia de seguridad.

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al considerar eventos de fechas remotas, en adición al evento que consideró para el despido, para concluir que el patrono impartió medidas de disciplina progresiva.

En síntesis, la Apelante arguye que es equivocado el análisis que realizó el TPI para llegar a la conclusión de que el Apelante debió registrar con más atención el vehículo que portaba las cajas de carne, ya que a éste no le correspondía inspeccionar a manera de intervención o registro, sino a plena vista, y que con tal conclusión le impuso al Apelante un deber mayor al establecido por el patrono para la ejecución de sus funciones como guardia de seguridad.⁴ En apoyo a tales alegaciones, llamó la atención al Manual del Oficial de Seguridad de Ranger American,

³ Anejo III del apéndice de la Apelante, pág. 27.

⁴ Alegato de la Apelante, págs. 5, 8.

Inc., el cual establece que un Oficial de Seguridad no debe registrar un vehículo sin el permiso del dueño.⁵ Igualmente, resaltó que dicho Manual también requiere que el registro sea documentado por escrito y aprobado por el cliente o Ranger American.

En cuanto al segundo señalamiento de error (disciplina progresiva), la Apelante manifiesta que este Tribunal de Apelaciones ha resuelto que el periodo de tiempo de 2 años entre un evento disciplinario y otro ha sido identificado “como límite para considerar más de un evento para concluir que un patrono aplicó adecuadamente la disciplina correctiva.”⁶ Al aplicar ese derecho persuasivo al caso de autos, el Apelante colige que no debieron tomarse en consideración las medidas disciplinarias que distan de más de 2 años entre sí. Por ende, concluye que el análisis de si el despido fue uno justificado “debió haberse realizado considerando únicamente los eventos del 15 de junio de 2015, en Star Meat, independiente de cualquier otro evento o medida disciplinaria contra el Sr. Santiago Marrero con más de dos (2) años de antelación.”⁷

La Apelada presentó ante nosotros el correspondiente escrito en oposición, por vía del cual alega primeramente que procede otorgarle total deferencia a las determinaciones de hecho realizadas por el TPI, dado que el Sr. Santiago no presentó ante este Foro transcripción de la prueba oral vertida en el juicio, ni la totalidad de la prueba documental desfilada en el mismo. Por otro lado, manifiesta que de tales determinaciones de hecho se desprende claramente que Star Meat, como cliente de Ranger, autorizó por vía de su Manual de Oficial de Seguridad que se lleven a cabo registros o inspecciones de todo vehículo de motor que entre y salga de la empresa. En cuanto a las medidas disciplinarias progresivas, la Apelada alega que cada una de ellas constituyen incumplimientos y faltas que en más de una ocasión llevó a que el Sr. Santiago tuviera que ser removido de su puesto, a petición de las compañías clientes. Por tanto, constituyen justa causa para su despido.

⁵ Anejo III del apéndice de la Apelante, pág. 38.

⁶ *Malpica Medina v. Pan Pepín*, KLAN201201360.

⁷ Alegato de la Apelante, pág. 10.

Con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, estamos en posición de resolver a base del derecho aplicable que exponemos a continuación.

II

A. La Ley 80

El Art. 1 de la Ley 80, *supra*, establece que todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, donde trabaja mediante remuneración de alguna clase contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido de su cargo sin que haya mediado justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono, además del sueldo devengado, una indemnización adicional.

El propósito de la esta ley es uno social y coercitivo pues castiga al patrono que despide a un empleado o empleada si no tiene justa causa para ello. *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 D.P.R 560, 571 (2001). También tiene un fin reparador porque "provee remedios justicieros y consubstanciales con los daños que puede haberle causado a un cesanteado un despido injustificado". *Jusino et als. v. Walgreens, supra*. Por tanto, como norma general, el obrero contratado sin término fijo que es despedido sin justa causa tiene derecho al remedio de la mesada que provee la ley. *García v. Aljoma*, 162 D.P.R. 572, 585 (2004). De acuerdo con su naturaleza reparadora, la Ley 80 debe ser interpretada de manera liberal a favor del empleado. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 D.P.R 681, 688 (2004); *Jusino et als. v. Walgreens, supra*.

En su Art. 2, la Ley 80 expone ciertas situaciones que se entenderán como justa causa para el despido de un empleado. Aplicable al caso de autos se encuentran las siguientes:

- 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 establecidos para el funcionamiento

del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado. 29 L.P.R.A. sec. 185b

La enumeración no es taxativa sino que provee ejemplos "sobre el tipo de conducta que constituye la razón y motivo justificados para el despido, por estar reñido con la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa." *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 D.P.R. 223, 244 (2001).

La Ley 80 establece una importante presunción en contra del patrono bajo la cual el despido se considera injustificado hasta que el patrono demuestre que existe una justa causa. *Rivera v. Pan Pepín, supra*, pág. 690; *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 D.P.R. 364, 378 (2001). Es decir, una vez el patrono interpone como defensa afirmativa que hubo justa causa para el despido, entonces tiene que probar por preponderancia de la prueba que el despido fue justificado. A estos efectos el Art. 11, establece lo siguiente:

En toda acción entablada por un empleado reclamando los beneficios dispuestos por las secs. 185a, et seq. de este título, el patrono vendrá obligado a alegar, en su contestación a la demanda, los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado para quedar eximido para cumplir con lo establecido en el Art. 185a de este título. 29 L.P.R.A. sec. 185k(a)

Por tanto, la norma probatoria que aplica en toda reclamación judicial, bajo la cual el reclamante tiene el deber de probar con preponderancia de la prueba sus alegaciones para prevalecer, encuentra una excepción en los casos radicados al amparo de la referida ley. En estos casos el patrono debe alegar en su contestación los hechos que justifican el despido y probar en el caso que el despido estuvo justificado. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp., supra*, pág. 379.

La tarea de los tribunales en casos de despido injustificado es evaluar las situaciones específicas que se les presentan para determinar si existió la justa causa para el despido, aunque la situación no esté específicamente enumerada en el estatuto. *Jusino et als. v. Walgreens, supra*, pág. 572.

No obstante, los patronos pueden establecer reglamentos internos para fijar las normas de conducta que regirán en sus lugares de trabajo y los empleados estarán sujetos a estas normas siempre y cuando éstas sean razonables. *Rivera v. Pan Pepín*, *supra*, pág. 689; *Jusino et als. v. Walgreens*, *supra*, pág. 573; *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, *supra*, pág. 245. El Tribunal Supremo ha establecido que las violaciones a estas normas internas de conducta constituirán justa causa para el despido de empleados cuando el patrono logre demostrar que las reglas son razonables, que se les suministró copia escrita de dichas normas a los empleados y que el empleado violó las normas en reiteradas ocasiones. *Jusino et als. v. Walgreens*, *supra*, pág. 572.

B. Estándar de revisión

Es norma reiterada por el Tribunal Supremo que los tribunales apelativos no intervienen con el manejo de los casos por el Tribunal de Primera Instancia, "salvo que se demuestre que hubo un craso abuso de discreción o que el tribunal actuó con prejuicio y parcialidad, o que se equivocó en la interpretación o aplicación de cualquier norma procesal o de derecho sustantivo, y que nuestra intervención en esa etapa evitará un perjuicio sustancial". *Zorniak Air Services v. Cessna Aircraft Co.*, 132 D.P.R. 170 (1992).

Por lo general, el ejercicio de las facultades discrecionales por el foro de instancia, merece nuestra deferencia. Sólo podrá intervenir un tribunal apelativo con el ejercicio de la discreción en aquellas situaciones en que se demuestre que el foro recurrido: (1) actuó con prejuicio o parcialidad; (2) incurrió en un craso abuso de discreción; o (3) se equivocó en la interpretación de cualquier norma procesal o de derecho sustantivo. *Rivera Durán v. Banco Popular*, 152 D.P.R. 140 (2000).

III

El primer señalamiento de error nos lleva a analizar si el TPI, mediante su dictamen, le impuso un deber mayor al establecido por Ranger American para la ejecución de sus labores como Guardia de

Seguridad. El Apelante hace referencia específica a las disposiciones del Manual del Oficial de Seguridad, que establece que un Oficial de Seguridad no debe registrar un vehículo sin el permiso del dueño.⁸ Sin embargo, una lectura más detallada de la disposición reglamentaria aludida, en unión con un análisis de las disposiciones de las Guías de Seguridad de Star Meat nos lleva a la conclusión de que al Apelante no le asiste la razón. Veamos.

Ciertamente, el Manual del Oficial de Seguridad establece que un Oficial de Seguridad no debe registrar un vehículo sin el permiso del dueño. Seguido de tal disposición, del Manual se desprende que el registro, de realizarse por el Oficial de Ranger American, requiere que sea documentado por escrito y aprobado por **el cliente** o Ranger American.⁹ Igualmente cierto es que Star Meat era cliente de Ranger al momento de los hechos. A su vez, y como ya hemos mencionado, Star Meat cuenta con unas guías de seguridad. Surge de las reglas generales de estas guías que todo auto que entre a los predios de la empresa “está sujeto a inspección a la entrada y/o salida”.¹⁰

Es decir, las Guías de Seguridad de Star Meat complementan el Manual del Oficial de Seguridad al que se encontraba sujeto el Apelante. Por ende, el Sr. Santiago tenía bajo su responsabilidad, por virtud del primero, la inspección de todo vehículo que entrara y saliera de los predios de la empresa Star Meat. Por tanto, el análisis realizado por el TPI no es incorrecto. En relación con lo anterior debemos destacar que el foro recurrido no le otorgó credibilidad a las alegaciones del Apelante en torno a que las cajas de carne que un empleado intentó robar estaban “ocultas” y por esa razón no existía posibilidad de que fueran identificadas. A esos efectos, el TPI expresó lo siguiente:

Este testimonio no nos merece credibilidad, pues es contrario al testimonio que Santiago Marrero presentó al Sr. López Mercado¹¹ unos dos o tres días después del

⁸ Anejo III del apéndice de la Apelante, pág. 38.

⁹ *Id.*

¹⁰ Anejo V del apéndice de la Apelante, pág. 61.

¹¹ El Sr. Juan Carlos López Mercado es el gerente de ruta que investigó el incidente en Star Meat.

incidente. En esa ocasión, el demandante indicó en su segundo informe escrito que las cajas se encontraban **en el fondo** del baúl. Independiente de qué pueda entenderse por “fondo del baúl”, lo cierto es que se trataba de dos cajas de carne. Durante el desfile de prueba fue presentada como evidencia demostrativa una caja similar a las encontradas en el auto del empleado y, por su gran tamaño, es lógico concluir que no caben bajo una goma de repuesta, localizada en el baúl de un vehículo Toyota (Echo), como indicó Santiago Marrero.(Énfasis suplido.)¹²

Un análisis detallado de las inferencias que elabora el TPI a base de tal adjudicación de credibilidad nos lleva a resolver que la misma no es irrazonable, ni arbitraria. Ello en unión con en análisis conjunto de los dos cuerpos reglamentarios antes mencionados resultan en una ausencia de error por parte del foro recurrido, al resolver que el Apelante tenía la obligación de inspeccionar el baúl del vehículo y que son poco creíbles las razones brindadas por el Apelante para justificar por qué no descubrió la mercancía robada, en el curso de la inspección que estaba llamado a realizar. Igualmente pertinente es el hecho de que el Apelante en ningún momento ha alegado ante nosotros la irrazonabilidad del Manual ni de las Guías. Por ende, no se cometió el primer error señalado.

En esencia, el segundo señalamiento de error apunta a que evaluemos si la distancia de tiempo entre una medida disciplinaria y otra incide en la consideración de las mismas, en conjunto, para determinar la justificación de un despido.

En apoyo a tales argumentos, el Apelante cita un caso resuelto por un panel hermano hace unos años atrás, que establece que “dos (2) años entre un evento y otro, ha sido el periodo de tiempo en el que los Tribunales han identificado como límite para considerar más de un evento para concluir que un patrono aplicó adecuadamente la disciplina correctiva.” Por ende, el Apelante aduce que todos los hechos ocurridos más allá de los dos previos al despido debieron ser considerados como no pertinentes para resolver la controversia relativa a si el despido fue injustificado mediante la aplicación de disciplina progresiva.”¹³

¹² Anejo I del apéndice de la Apelante, pág. 28.

¹³ KLAN201201360, págs 21-22.

Sin embargo, vale destacar el hecho de que el panel hermano, en el caso citado, dio peso a que las evaluaciones realizadas al empleado reflejaron un buen desempeño en su trabajo. Ello resultó ser indicativo de que las medidas disciplinarias aplicadas lo afectaron positivamente y jugaron un papel importante a favor de la determinación en la que se ampara el aquí apelante. Ese detalle distingue el caso citado del que se encuentra ante nuestra consideración. No surge del expediente ante nosotros que el Apelante mejoró su desempeño laboral con Ranger American. Por el contrario, las faltas cometidas resultaron en el despido del Apelante que a nuestro juicio, al igual que el del foro sentenciador, estuvo justificado.

De las determinaciones de hechos número 18 a la 23 del dictamen recurrido, las cuales no fueron controvertidas por el Apelante, surgen todos los incidentes por los cuales el Apelante fue disciplinado. Estos incidentes tienen en común la inobservancia del Sr. Santiago con el Manual del Oficial de Seguridad y con las órdenes generales impartidas por Ranger. Aun ante el lapso prolongado de tiempo entre ciertos incidentes, lo cierto es que la conducta de inobservancia del Apelante fue repetitiva, a pesar de las acciones disciplinarias fijadas. Por otro lado, son varios los casos por despido injustificado al amparo de la Ley 80, *supra*, en los que las medidas disciplinarias consideradas distan de años entre sí.¹⁴ Por ello, la determinación del TPI merece nuestra deferencia y nos abstendremos de intervenir con la misma. Resolvemos que el segundo error señalado tampoco se cometió.

IV

Por los fundamentos antes expuestos, se confirma el dictamen recurrido.

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

Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones

¹⁴ Entre los cuales se encuentra el ya citado caso *Jusino et als. v. Walgreens*, a la pág. 586.