

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN Y GUAYAMA
PANEL ESPECIAL

MÁXIMA JIMÉNEZ

Recurrida

v.

SOCIEDAD DE BIENES
GANANCIALES
COMPUESTA POR DOLLY
GARCÍA BARLLETA Y
JULIO GARCÍA SALIVA
H/N/C LINDSAY CLEANERS

Recurrentes

KLRA201400301

Revisión
Administrativa
procedente de la
Oficina de Mediación
y Adjudicación del
Departamento de
Recursos Humanos

Caso Núm.:
AC-12-252

Sobre:
Despido injustificado
(Ley Núm. 80)

Panel especial integrado por su presidente, el Juez Ramírez Nazario, el Juez Rodríguez Casillas y el Juez Candelaria Rosa.¹

Candelaria Rosa, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 14 de diciembre de 2015.

Los recurrentes comparecen ante nosotros mediante el recurso de Revisión Judicial de epígrafe a fin de que revoquemos una *Resolución y Orden* emitida por la Oficina de Mediación y Adjudicación (OMA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) el 14 de febrero de 2014 y archivada en autos el 18 de febrero de 2014. Mediante la misma, OMA ordenó a los Recurrentes que procedieran a compensar a la señora Jiménez la mesada de \$2,898.00 por concepto de despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 (Ley Núm. 80), dentro del

¹ Mediante Orden Administrativa Núm. TA-2014269 efectiva el 16 de octubre de 2014, se designó al Hon. Carlos I. Candelaria Rosa en sustitución de la Hon. Carmen Hilda Carlos Cabrera, quien se acogió al retiro el 15 de octubre de 2014.

término de treinta días a partir del archivo de la notificación de la *Resolución y Orden*.

Por los fundamentos que expresamos a continuación, confirmamos la resolución recurrida. La Recurrída trabajó para los Recurrentes como empleada general en la lavandería de estos localizada en Villa Nevárez, San Juan, desde marzo de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2009. Trabajaba de martes a sábado, para un total de cuarenta horas semanales y devengaba un salario de \$300.00 semanales. Previo al incidente que dio lugar a la mencionada querrela, la Recurrída había solicitado vacaciones en los meses de abril y octubre de 2009 que fueron autorizadas por el patrono. Sin embargo, el 31 de diciembre de 2009 falleció su madre de crianza en la República Dominicana. Como consecuencia, esta solicitó permiso para ausentarse del trabajo y viajar para atender los asuntos relacionados con el fallecimiento. No obstante, el gerente le denegó el permiso para ausentarse ya que esa era la época más ocupada del negocio. A pesar de ello, la Recurrída viajó a la República Dominicana y regresó a Puerto Rico el 8 de enero de 2010 en horas de la tarde. Al día siguiente, el 9 de enero de 2010, acudió a la lavandería por la mañana, llevando consigo los documentos que acreditaban la muerte de su madre. En cambio, el gerente le indicó que en la lavandería ya no había trabajo para ella.

Ante esta situación la recurrida acudió al Negociado de Normas de Trabajo del DTRH (Negociado). El Negociado llevó a cabo una investigación y determinó que el despido de la Recurrída había sido injustificado. En el Negociado se calculó la mesada que le correspondía a la recurrida y le enviaron dos cartas a los Recurrentes

para cobrar dicha suma, trámites que resultaron ser infructuosos. Luego de estos incidentes, la reclamación se refirió al proceso de mediación de la OMA y al no poder llegar a ningún acuerdo esta fue remitida al proceso adjudicativo de la OMA. La recurrida presentó su querrela el 6 de junio de 2012.

Luego de varios trámites procesales, se celebró una vista administrativa el 17 de octubre de 2013. Luego de la vista y de que los Recurrentes presentaran su *Propuesta de determinaciones de hechos y conclusiones de derecho*, la OMA emitió su *Resolución y Orden*, en la cual dispuso que los recurrentes pagaran la mesada de \$2,898.00.

Inconformes con dicha determinación, los recurrentes presentaron una moción solicitando reconsideración. Ante la inacción de OMA y al transcurrir el periodo de quince días para que esta se expresara sobre la reconsideración, los recurrentes presentaron la revisión de epígrafe. En esencia alegan que erró la Jueza Administrativa de OMA al determinar que se había despedido injustificadamente a la Recurrida, ya que según ellos esta última actuó de manera insubordinada ante la orden de su supervisor, justificando el despido, aparte de que abandonó su empleo al irse y ausentarse sin permiso.

El DTRH define despido como “la ruptura unilateral del contrato de trabajo por el patrono”. Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *Guía revisada para la interpretación y aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada*, pág. 2 (30 de junio de 2014). El despido puede ocurrir cuando el patrono, ya sea de manera explícita o tácita, “da por terminado el contrato de trabajo” de un empleado, “o cuando el patrono se niega explícita o

tácitamente a permitir el reingreso del trabajador a su empleo después de éste haber estado ausente en aquellas situaciones en que la ley requiere al patrono reservarle el empleo . . .”. *Id. Véase además* Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRa sec. 185e [Ley Núm. 80]. Por otro lado, la Ley Núm. 80 no define como tal lo que constituye abandono de empleo por parte de un empleado. Sin embargo, nuestro más Alto Foro ha definido abandono de servicio —si bien no bajo la Ley Núm. 80— como “ausencias no autorizadas de carácter vicioso, sin justificación razonable y no cualquier tipo de ausencia”. *Teresa Rodrigo v. Tribunal Superior*, 101 DPR 151, 156 (1973); *Lebrón Sotomayor v. Junta de Personal del ELA*, 100 DPR 164, 167 (1971).

El propósito de la referida Ley Núm. 80 es garantizar un remedio adecuado a los empleados que son despedidos sin justa causa y a la vez desalentar “la incidencia de este tipo de despido”. Ley Núm. 80, Exposición de Motivos. El estatuto establece que los empleados que son contratados por un tiempo indeterminado y que son despedidos sin mediar justa causa tienen derecho a recibir, no solo el sueldo que hayan devengado, sino también una indemnización adicional conocida como la mesada, la cual se computa tomando en consideración el tiempo de servicio del empleado despedido. Ley Núm. 80, 29 LPRa sec. 185a.

La Ley Núm. 80 dispone que se entienda como justa causa para despedir a un empleado el que este “siga un patrón de conducta impropia o desordenada”, o que viole de manera reiterada “las reglas y reglamentos razonables establecidas para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado”. *Id.* sec. 185b. “No se

considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento”. *Id.* Además de las causas enumeradas anteriormente, la Ley Núm. 80 enumera varias más que se consideran justa causa para poder despedir a un empleado; ahora bien, dicha “lista no es taxativa”. *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223, 244 (2001). Véase *Torres Álvarez v. Centro de Patología Avanzada de PR, CSP*, 2015 TSPR 136.

La lista incluida en la Ley Núm. 80 “no excluye otra conducta del empleado que, por estar vinculada al buen funcionamiento de la empresa, podría constituir justa causa para el despido”. *Id.* Debido a esto, “los patronos están en libertad de adoptar los reglamentos y las normas razonables que estimen necesarias para el buen funcionamiento de la empresa y en las que se definan las faltas que, por su gravedad, podrían acarrear el despido como sanción”. *Torres Álvarez v. Centro de Patología Avanzada de PR, CSP, supra*, pág. 12. Véase *Jusino Figueroa v. Walgreens of San Patricio, Inc.*, 155 DPR 560, 573 (2001).

Ahora, “[l]a Ley Núm. 80 no favorece el despido como sanción a la primera falta”, pues en la propia ley, al enumerar las justas causas para despedir a un empleado, se exige un patrón de conducta o violaciones reiteradas para que se considere al despido como uno justificado. *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, 108 DPR 536, 542 (1979). Véase Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185b. Para que se pueda despedir a un empleado luego de la primera falta, tiene que tratarse de una “cuya intensidad de agravio así lo requiera en protección de la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran”.

Srio. del Trabajo v. I.T.T., supra, pág. 543. Véase *Torres Álvarez v. Centro de Patología Avanzada de PR, CSP, supra*.

En cuanto al peso de la prueba en casos de despido injustificado bajo la Ley Núm. 80, la propia ley dispone que “[e]n toda acción entablada por un empleado reclamando los beneficios dispuestos . . . [por la Ley Núm. 80], el patrono vendrá obligado a alegar . . . los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado . . .”. Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185k. Al imponérsele al patrono el peso de la prueba en cuanto a la justificación del despido, si el patrono pretende justificar el despido de un empleado que solo cometió una falta, tendrá que “demostrar que el empleado cometió una falta cuya intensidad de agravio haga precisa la destitución, para proteger la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran, o inclusive de terceros que la visitan”. *Jusino Figueroa v. Walgreens of San Patricio, Inc., supra*, págs. 573–74.

Con respecto a la revisión por los tribunales de las determinaciones administrativas, bien es sabido que en nuestro ordenamiento jurídico “los dictámenes de los organismos administrativos merecen la mayor deferencia judicial”. *The Sembler Co. v. Mun. de Carolina*, 185 DPR 800, 821 (2012). Véase *Camacho Torres v. AAFET*, 168 DPR 66 (2006). “Las determinaciones de hechos de los organismos y agencias administrativas tienen a su favor una presunción de regularidad y corrección que debe ser respetada a menos que quien las impugne produzca suficiente evidencia para derrotar dicha presunción”. *Camacho Torres v. AAFET, supra*, pág. 91. Véase *Otero Mercado v. Toyota de PR*, 163 DPR 716 (2005). Esta deferencia en cuanto a las determinaciones fácticas se debe a que el

juzgador ante quien declara un testigo está en mejor posición para aquilatar su testimonio, incluyendo no solo lo que dice, sino como lo dice y la credibilidad que merece. En cuanto a las conclusiones de derecho a las que llegan las agencias administrativas, estas “podrán ser revisadas por los tribunales en todos sus aspectos”. *The Sembler Co. v. Mun. de Carolina, supra*, pág. 822. Ahora, esto no significa que los tribunales pueden “descartar libremente las conclusiones e interpretaciones de la agencia. La deferencia reconocida a las decisiones . . . administrativas habrá de ceder, solamente, cuando la misma no esté basada en evidencia sustancial, cuando la agencia ha errado en la aplicación de la ley y cuando su actuación resulte ser una arbitraria, irrazonable o ilegal”. *Id.* (citas omitidas). Véase *Otero Mercado v. Toyota de PR, supra*, pág. 729.

En el ámbito de dicho marco jurídico, nos resulta razonable la determinación de la OMA en cuanto a que la recurrida fue despedida injustificadamente. Si bien la recurrida desobedeció la orden del gerente en cuanto a que no se podía ir el día 31 de diciembre, los recurrentes no presentaron ninguna evidencia en cuanto a otras infracciones cometidas por la Recurrida que nos lleve a variar la determinación de la agencia de que en el contexto de la ausencia a causa de la muerte aludida, la infracción laboral no revistió la gravedad que justifique el despido efectuado. En efecto, participamos del criterio de la agencia en cuanto a que los recurrentes no probaron que el despido era necesario para mantener la buena marcha del negocio. Incluso surge del expediente que la ausencia de la recurrida no había requerido la contratación de un reemplazo como remedio a alguna amenaza a la marcha del negocio. Asimismo, coincidimos con

OMA en cuanto a que los recurrentes nunca le entregaron a la recurrida un manual de conducta donde se definiese lo que constituye un abandono frente a una ausencia corriente. En tal sentido tampoco fue irrazonable adjudicar que la ausencia de la recurrida en circunstancias de muerte familiar no supuso un abandono, pues al día siguiente de su regreso se presentó a la lavandería sin adquirir noción de la distinción entre una ausencia y un abandono.

Las determinaciones a las que llegó OMA luego de escuchar y aquilatar los testimonios de los testigos nos parecen razonables en función del contenido del expediente. Por los fundamentos expuestos, confirmamos la Resolución recurrida.

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

Lcda. Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones