

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

Grissel Clemente Rodríguez

Querellante-Recurrente

vs.

Multisystems Restaurants,
Inc. DBA
Sizzler Restaurant

Querellada-Recurrida

KLRA201401367

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

Caso Núm.:
AC-12-030

Sobre:
Despido Injustificado
(Ley Núm. 80)

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

Fraticelli Torres, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de abril de 2015.

La señora Grissel Clemente Rodríguez nos solicita la revisión y revocación de la resolución dictada el 31 de octubre de 2014 por la Oficina de Mediación y Adjudicación (OMA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. En ella se declaró No Ha Lugar la querrela presentada por la recurrente en contra de Multisystems Restaurants, Inc., que hace negocios como Sizzler Restaurant (Sizzler), por despido injustificado al amparo de la Ley de Indemnización por Despido Sin Justa Causa, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 L.P.R.A. sec. 185a *et seq.* La reclamación de la señora Clemente asciende a mil ochocientos veintiocho dólares con diecisiete centavos (\$1,828.17) por el período del 30 de septiembre de 2006 hasta el 6 de febrero de 2010.

Luego de evaluar los méritos del recurso, examinar la transcripción de la prueba oral y los argumentos de las partes, resolvemos revocar la resolución del foro administrativo.

Examinemos los antecedentes fácticos y procesales que fundamentan esta decisión.

I

La señora Grissel Clemente Rodríguez trabajó como mesera para Multisystems Restaurants, Inc., que hace negocios bajo el nombre de Sizzler Restaurant (en adelante Sizzler), desde el 30 de septiembre de 2006 hasta el 6 de febrero de 2010. Devengaba una compensación legal de tres dólares con setenta centavos (\$3.70) por hora más propinas. Su jornada semanal era de veinte (20) horas mediante un contrato de empleo por tiempo indeterminado. Sus últimos supervisores inmediatos en la empresa fueron los gerentes Javier Cortés Salvá y Celestino Colón Rosario.

Al comenzar en la empresa la señora Clemente recibió copia de las normas y políticas de la empresa. Este reglamento prohíbe el uso de lenguaje o gestos obscenos, abusivos, humillantes o amenazantes. Además establece que en momentos de aplicar medidas disciplinarias se consideraría la naturaleza de la violación, la seriedad o gravedad de la misma, las circunstancias que rodean el caso, las violaciones anteriores, la naturaleza y el récord general del empleado. Dice que las medidas disciplinarias pueden fluctuar entre amonestaciones verbales, escritos, períodos probatorios, suspensión de empleo o separación permanente, dependiendo de los factores. Sobre actos que puedan acarrear el despido inmediato menciona: observar conducta descortés o irrespetuosa hacia los invitados; utilizar con o sin intención, lenguaje o gestos obscenos, abusivos, intimidantes, groseros o insultantes hacia un supervisor o gerente, empleado, visitantes o cualquier persona relacionada con las operaciones de la compañía o con quien pueda estar en contacto mientras esté trabajando.

Para el 16 de noviembre de 2007 la recurrente recibió su primera amonestación escrita en el empleo tras un cliente haberse quejado de su lenguaje, por la manera que trató a su esposa recién operada, por el modo en que le indicó que tenía que esperar a ser sentado y por la reacción de la recurrente cuando le solicitaron que cambiara unos platos. La señora Clemente no firmó dicha amonestación por no estar de acuerdo

con ella. De todas formas, aclaró que el uso de la palabra soez fue una reacción al sorprenderse por ver un pelo en el plato del cliente y que luego se disculpó con estos. Por este incidente fue separada de empleo y sueldo por una (1) semana.

El 29 de diciembre de 2008 la recurrente recibió otra amonestación escrita tras haber acumulado tres (3) tardanzas. En esta se le advirtió que ello afecta las operaciones del negocio y que se podrían tomar acciones más severas en caso de que no se corrigiera. La señora Clemente firmó el escrito. Posteriormente se aclaró que una de estas tardanzas había sido previamente autorizada.

El 15 de enero de 2009 surgió una situación en la cual se le tuvo que devolver el dinero a un cliente debido a que la señora Clemente no dio un servicio adecuado a uno de los invitados. En esta ocasión, la recurrente no firmó la amonestación. De todas maneras, en la amonestación fue advertida que, de repetirse, podría acarrear su separación del área o de empleo y sueldo.

Para el 1 de febrero de 2009 la señora Clemente recibió una amonestación verbal por no haber llevado su tarjeta de registro de asistencia el 30 de enero de 2009. En ese momento, se le advirtió que de ocurrir en tres (3) ocasiones podría ser suspendida de empleo y sueldo. Esta vez la querellante firmó el documento que registró la conversación con su supervisor.

El suceso que abrió paso a la controversia ante nos ocurrió el 6 de febrero de 2010. Ese día la señora Clemente pronunció palabras soeces al narrarle a su supervisor una situación que hubo con unos clientes a los cuales le tuvo que llamar la atención por compartir un plato de buffet, lo cual está prohibido bajo las políticas del establecimiento.¹ En ese momento, el señor Javier Cortés amonestó verbalmente a la recurrente, le ordenó que esperara en su oficina y por último le exigió que abandonara

¹ Surge de las Determinaciones de Hechos formuladas por la Oficina de Mediación y Adjudicación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico que lo que le dijo la Sra. Clemente al supervisor de turno fue, entre otras cosas, “¡puñeta! ¡La gente está cabrona!” y “¡ustedes le rinden pleitesía!”.

su turno y se fuera a su hogar. Al regresar al restaurante el día 8 de febrero de 2010, la señora Clemente recibió la amonestación escrita por los hechos anteriores. A raíz del incidente, fue suspendida de empleo y sueldo hasta que se llegara a una determinación por la Oficina de Recursos Humanos de la empresa. La señora Clemente no firmó la amonestación por estar en desacuerdo con la misma, pero aclaró su intención de remitir una carta a la Gerente de Recursos Humanos, señora Ada L. Reyes Bauzó, para explicarle lo sucedido.

En la carta dirigida a la señora Reyes, fechada 9 de febrero de 2010, la cual fue enviada por fax y entregada a la mano, la recurrente expuso las razones para su actitud. En resumen, manifestó que había escasez de platos, vasos y cubiertos; que no había “busboy”; y que en un momento estuvo a cargo de un total de veintiún (21) mesas hasta que luego la ayudó otra mesera, Denisse Santos Ramírez, y el gerente Javier Cortés. Explicó que le llamó la atención a una pareja que intentaba compartir un plato del buffet, poniendo en vigor la política del restaurante en contra de esta práctica. En la carta expone que informó al señor Cortés sobre la situación, pero que este lo dejó en manos de Celestino Colón, ya que estaba saliendo de su turno de trabajo. Según lo narrado por la recurrente, el señor Colón entonces habló con los clientes y regresó donde ella y el señor Cortés para informarles que la cliente ya se encontraba pagando un buffet adicional. Además, alegó en su carta que en ese mismo momento la cliente les solicitó que le cambiaran la mesera, que sus palabras la hicieron sentir humillada e indignada y que esta fue la razón de su cambio de ánimo. Expuso también, que luego de este suceso fue a la estación de meseros a desahogarse y que el señor Cortés le indicó que cesara sus funciones, que lo esperara junto al señor Colón en su oficina y que una vez reunidos, este le indicó que volviera el lunes. Según la recurrente, se sintió maltratada ya que este no le permitió hablar y tenía una actitud que ella no entendía.

La Oficina de Recursos Humanos de la compañía recurrida, como parte de su investigación, examinó el expediente de la señora Clemente,

observó el video del restaurante junto a la Gerente de Distrito, entrevistó al señor Cortés, al señor Colón y recibió una carta de la señora Denisse Santos, compañera de trabajo que ayudó con sus mesas a la querellante previo al incidente. En la carta, con fecha del 17 de febrero de 2010, esta expuso que estuvo presente al momento que la recurrente pronunció palabras soeces al gerente Javier Cortés en la estación de meseros.² De la prueba no surge que se haya tratado de comunicar con la señora Clemente Rodríguez.

Para el 22 de febrero de 2010, el señor Javier Cortés remitió por escrito a la recurrente la decisión de la empresa recurrida de despedirla. Fundamentaron el despido en que cuando se le llamó la atención, esta profirió palabras soeces y que su actitud no mejoró tras los clientes solicitar que se le cambiara de mesera. También, porque luego de ello, en la estación de meseros le faltó el respeto frente a otros compañeros al dirigirsele diciendo "¡Qué cojones! ¡La gente está cabrona, puñeta!". Alegan que consideraron tal conducta como impropia e inadmisibles y que violaba las reglas de conducta del establecimiento. Al mismo tiempo, consideraron el expediente de la recurrente y sus amonestaciones anteriores, lo cual mostraba que no era la primera vez que la señora Clemente Rodríguez violaba las políticas y normas de Sizzler.

Consecuentemente, el 5 de abril de 2010 la señora Clemente acudió al Negociado de Seguridad de Empleo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos con el propósito de solicitar beneficios por desempleo. Allí, personal del Negociado le orientó respecto a sus derechos referentes a las normas sobre despido injustificado. Por tal razón, la recurrente acudió también al Negociado de Normas de Trabajo donde, luego de una investigación realizada por la señora Mara García Fonseca, se determinó referir el asunto al Negociado de Asuntos Legales del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos para la presentación de una querrela por despido injustificado en contra de Sizzler. Se

² En la carta de la Sra. Santos Ramírez, compañera de trabajo, se alega que las palabras proferidas por la recurrente fueron "¡Qué cojones! ¡La gente está cabrona, puñeta!".

desprende del testimonio de la Oficial Examinadora del Negociado que no se debían considerar las faltas de la recurrente como un patrón de conducta impropio. De acogerse la determinación de la agente del Negociado, Sizzler le adeudaría a la señora Clemente la cantidad de \$1,828.17 por concepto de mesada por no haber podido probar fehacientemente que el despido fue uno justificado.

Así las cosas, el 19 de enero de 2012, la señora Clemente presentó la querrela en contra de Sizzler y reclamó su derecho al pago de la mesada ascendente a \$1,828.17. Sizzler, por su parte contestó la querrela alegando que el despido fue uno justificado. Se basó en el historial de amonestaciones, la alegada gravedad del último incidente y el riesgo de que volviera a suceder una situación así o peor.

La señora Clemente Rodríguez estuvo representada inicialmente por el licenciado Luis Raúl Díaz Marcano. Este fue eventualmente sustituido por el licenciado Domingo E. Chicón De Peña, tras la renuncia del primero por un alegado conflicto de interés.

Luego de varios trámites, se celebraron vistas administrativas en su fondo los días 19 de julio de 2013, 14 de enero de 2014 y 10 de febrero de 2014. Por Sizzler declararon el señor Cortés Salvá, el señor Colón Rosario y la señora Reyes Bauzó. Por la recurrente declararon la señora García Fonseca y la señora Clemente Rodríguez.

Sometido el asunto para la consideración del foro administrativo, el 31 de octubre de 2014 la OMA emitió la resolución y orden que declaró no ha lugar la querrela presentada por la señora Clemente y desestimó la acción al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, *supra*. La notificación fue archivada el 5 de noviembre de 2014 y depositada en el correo el 6 de noviembre de 2014.

La OMA basó su determinación en que las normas contenidas en el Manual de Empleado de Sizzler, que prohíbe el uso de lenguaje obsceno y que fijan el despido como posible sanción por su uso, eran razonables, y que el despido en el caso ante nuestra consideración estuvo justificado en atención a que la señora Clemente Rodríguez había

incurrido en conducta reiterada y la posibilidad de que la misma se repitiera.

Inconforme, la señora Grissel Clemente Rodríguez acude ante este foro apelativo intermedio y nos solicita que revoquemos la “Resolución y Orden” del foro administrativo, que se declare con lugar la querella presentada ante la OMA y que se le ordene a Sizzler a pagar la mesada adeudada ascendente a \$1,828.17. Señala que el foro recurrido cometió los siguientes errores: (1) Erró el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos al declarar no ha lugar la querella presentada por la señora Clemente Rodríguez, pese la imposición de su despido como sanción fue injustificado; y (2) [...] al declarar no ha lugar la querella presentada por la señora Clemente Rodríguez, pese a que esta no gozó de representación legal adecuada durante el procedimiento.

Reseñemos el derecho aplicable para luego aplicarlo al caso de autos.

II

- A -

Existe un interés apremiante del Estado en regular las relaciones obrero-patronales, enmarcado ese interés en una política pública dirigida a proteger los derechos de los trabajadores.³ Con esta finalidad en mente, se adoptó la Ley de Despido Injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 L .P.R.A. sec. 185a *et seq.* (Ley 80), cuyo objetivo es dar mayor protección a los trabajadores ante el despido injustificado, al hacer más restrictivo el concepto de justa causa y al establecer una indemnización progresiva que les permita enfrentar temporalmente su situación laboral y económica inesperada, luego del paro laboral. *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, 108 D.P.R. 536, 540–541 (1979).

La ley define despido como la “suspensión indefinida o por un término que exceda de tres meses y la renuncia del empleo motivada por actuaciones del patrono dirigidas a inducirlo o forzarlo a renunciar.” 29

³ Sobre esa política pública véase *Rivera v. Pan Pepín*, 161 D.P.R. 681, 688 (2004); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 D.P.R. 364, 374 (2001).

L.P.R.A. sec.185e; *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 D.P.R. 364, 375 (2001).

El artículo 1 de la ley dispone que todo empleado de comercio o industria con contrato de trabajo por tiempo indeterminado tiene derecho a recibir de su patrono el sueldo que ha devengado antes de su despido. 29 L.P.R.A. sec. 185a. Además de esta partida, el empleado tiene derecho a recibir una mesada especial, computada según la fórmula que aporta la propia ley, en la que se toma en cuenta como variables esenciales el salario más alto devengado y el tiempo en el empleo. Esta mesada constituye el único remedio al que tiene derecho el empleado así despedido y va dirigida a socorrerlo económicamente en la etapa de transición del empleo que ocupa al que pueda conseguir en un futuro. *Delgado Zayas v. Hospital Interamericano*, 137 D.P.R. 643, 648–49 (1994); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 D.P.R., en la pág. 375.

El artículo 2 de la ley describe algunas situaciones que pueden constituir justa causa para el despido, lo que libera al patrono del pago de la mesada o compensación especial, entre ellas:

- (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;
- (d) cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento:
Disponiéndose que en aquellos casos en que la empresa posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos, constituirá justa causa para el despido a tenor con este Artículo.
- (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 reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido.

[...]

29 L.P.R.A. sec. 185(b).

Añade el Artículo 2 que “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.*

El Artículo 11 de esta ley presume, además, que el despido de un empleado es injustificado hasta que el patrono demuestre que tuvo justa causa para prescindir de sus servicios. 29 L.P.R.A. sec. 185k; *Rivera v. Pan Pepín*, 161 D.P.R. 681, 690 (2004). Esto implica procesalmente que, aunque de ordinario es al “reclamante al que le corresponde la obligación de probar con preponderancia de la prueba sus alegaciones para poder prevalecer en el pleito, [tal principio procesal] encuentra una excepción en los casos de la Ley 80”. *Díaz v. Wyndham*, 155 D.P.R., en las págs. 378–379. Es decir, en un caso por despido injustificado, el patrono tiene el peso de la prueba para establecer que el despido fue justificado. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 D.P.R., en la pág. 690. Es entonces que le corresponde a los tribunales, de acuerdo a los hechos y circunstancias especiales de cada caso, si el despido de la persona estuvo justificado o si fue meramente caprichoso. Tal presunción no cede a no ser que ambas partes, empleado y patrono, dilucidan esta controversia ante los tribunales. *Orsini García v. Srio. de Hacienda*, 177 D.P.R. 596, 656 (2009).

El Tribunal Supremo ha señalado, sin embargo, que la Ley 80 no es un código de conducta que fija una lista de faltas definidas o taxativas. *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, 108 D.P.R., en la pág. 542. El patrono podría adoptar las normas que entienda razonables y necesarias para que la empresa funcione correctamente. Ahora bien, una vez establecidas las normas de trabajo de la empresa, así como los beneficios y privilegios que disfrutará el empleado, estos forman parte del contrato de trabajo, por lo que un despido en violación de esas normas, beneficios y privilegios constituiría un despido injustificado. *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 D.P.R., en las págs. 245–246; *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 D.P.R. 763, en las págs. 775–776 (1992); seguidos en *Rivera v. Pan Pepín*, 161 D.P.R., en la pág. 693.

Por otro lado, la Ley 80 no favorece el despido como sanción a la primera falta, no obstante, tampoco la excluye en casos que sea necesario para la protección de la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran. Es esta una de las razones por las cuales se considera justificado un despido si el patrono logra probar que hubo disciplina progresiva antes de la destitución. De ordinario se observará si el obrero incurrió en un **patrón de conducta impropio o desordenado, o en violación reiterada de las reglas y normas de la empresa de la cual es parte, para determinar si el despido fue injustificado**. *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 154 D.P.R., en las págs. 542-543. Por ello, para que una falta o acto aislado dé lugar al despido del empleado por una primera ofensa, esta tiene que ser de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa, que constituiría imprudencia esperar su reiteración para separarlo del establecimiento. *Srio. del Trabajo v. I.T.T., supra*, pág. 544.

Por tal razón, los patronos tienen la potestad de establecer un **reglamento razonable** para lograr el buen funcionamiento de la empresa. Aun así, para que el patrono pueda alegar que la violación a su reglamento constituyó justa causa para el despido, tiene que “probar la razonabilidad de las normas establecidas, que le suministró copia escrita de éstas al empleado y que el empleado las violó.” *Rivera v. Pan Pepín*, 161 D.P.R. 681, 689 (2004).

Ahora bien, la norma general es que las violaciones a las normas del trabajo constituirán justa causa para el despido siempre que: “(1) **la violación a los reglamentos sea reiterada**; (2) las reglas y los reglamentos sean razonables; (3) se suministre oportunamente copia escrita de estas reglas y estos reglamentos al trabajador; y (4) el despido del empleado no se haga por mero capricho del patrono o sin una razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento”. *Feliciano v. Sheraton*, 182 D.P.R., en las págs. 381–382; que reitera lo dispuesto en *Rivera v. Pan Pepín*, 161 D.P.R., en las págs. 689–690.

Para analizar si la acción del patrono fue legítima, hay que atender la intensidad de la falta que motivó el despido. Se requiere que esa acción buscara resguardar la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran. Lo cierto es que la falta única puede ser sancionada con el despido solo por excepción, si es que las circunstancias particulares del caso lo ameritan. *Srio. del Trabajo v. G.P. Industries, supra*, en la pág. 247.

- B -

La revisión de una determinación administrativa final se rige por la sección 4.5 de la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme o Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, 3 L.P.R.A. sec. 2175. Esta disposición establece que “[l]as determinaciones de hechos de las decisiones de las agencias serán sostenidas por el tribunal, si se basan en evidencia sustancial que obra en el expediente administrativo,” considerado este en su totalidad. Además, la revisión judicial de la decisión administrativa debe circunscribirse a corroborar otros dos aspectos: si el remedio concedido por la agencia fue apropiado y si las conclusiones de derecho fueron correctas. Sec. 4.5 de la L.P. .A.U., 3 L.P.R.A. sec. 2175; *Misión Ind. P.R. v. J.P.*, 146 D.P. .R. 64, 131 (1998).

Es decir, la intervención del tribunal revisor se limita a evaluar si la decisión administrativa es razonable. En caso de que exista más de una interpretación razonable de los hechos, el tribunal debe sostener la que seleccionó la agencia y no sustituir su criterio por el de ésta. *Assoc. Ins. Agencias, Inc. v. Com. Seg. P.R.*, 144 D.P.R. 425, 437 (1997).

Para impugnar la razonabilidad de la determinación o demostrar que la evidencia que obra en el expediente administrativo no es sustancial, es necesario que la parte recurrente señale la prueba en el récord que reduzca o menoscabe el peso de tal evidencia. *Domínguez v. Caguas Expressway Motors, Inc.*, 148 D.P.R. 387, 398 (1999). En su gestión revisora, el Tribunal Apelativo debe considerar la evidencia presentada en su totalidad, tanto la que sostenga la decisión administrativa, como la que menoscabe el peso que la agencia le haya

conferido. *Murphy Bernabé v. Tribunal Superior*, 103 D.P.R. 692, 699 (1975).

Lo dicho implica que la decisión de la que la recurrente se queja en este recurso tiene a su favor una presunción de legalidad y corrección que debe respetarse por este foro apelativo, mientras la persona afectada no demuestre lo contrario.

Apliquemos el derecho reseñado al caso de autos.

III

La señora Clemente Rodríguez aduce que erró el foro administrativo al declarar no ha lugar su querrela ya que considera que fue despedida sin justa causa. De acuerdo al derecho vigente ya discutido, nos toca resolver si, en efecto, fue injustificado el despido de la recurrente de manera que sea esta acreedora de la mesada que reclama.

Entendemos que en este caso, el despido no fue justificado. Como vimos, la Ley 80 permite que un patrono despida a un empleado por razones imputables a él mismo. Sin embargo, dicha ley no favorece el despido de un empleado cuando este haya incurrido en conducta impropia por primera vez o ajena a un patrón o repetición voluntaria e inaceptable. Por ello es que el legislador utilizó los vocablos “patrón” y conducta “reiterada” en el segundo artículo de la ley. Esto, con el propósito de que se hiciera claro y descifrable el objetivo de desalentar la incidencia de este tipo de despidos.⁴

La recurrente trabajó como mesera para Sizzler durante tres (3) años y cinco (5) meses. Durante este período, esta fue amonestada por llegar tarde a su turno en dos ocasiones y por no llevar su tarjeta de ponchar su horario de entrada y salida en una. En cuanto al uso de lenguaje soez, había sido amonestada en una ocasión en la que fue suspendida de empleo y sueldo por una semana. **Esto último sucedió alrededor de dos (2) años y tres (3) meses de la fecha en que**

⁴ Nos preocupa que en estos casos en que se sanciona a una empleada mujer los criterios sean más rigurosos que cuando un empleado varón incurre en la misma conducta. De ordinario, socialmente, se espera que las mujeres sean más prudentes y eviten el uso de lenguaje soez frente a terceros, conducta que es admitida más fácilmente en el caso de que sea proferido por empleados varones.

sucedió el incidente en el que profirió palabras soeces, por lo cual fue destituida de manera final.

Como ya discutimos, los manuales de empleados de las empresas deben ser razonables. Entendemos que aunque el manual de Sizzler prohíbe el uso de lenguaje obsceno dentro de los predios del restaurante, el mismo también establece que al momento de aplicar medidas disciplinarias se consideraría la naturaleza de la violación, la seriedad o gravedad de la misma y las circunstancias que rodean el caso.

De la transcripción de la vista administrativa del 14 de enero de 2014 surge que el lenguaje soez era generalmente permitido y utilizado por empleados, tanto gerenciales como en el área de los meseros.⁵ Más aún, según concluyó la misma agencia recurrida, las palabras soeces pronunciadas por la señora Clemente Rodríguez no fueron dirigidas a nadie específicamente. Las únicas personas que las podían haber escuchado eran los dos gerentes que estaban con la recurrente. Del récord tampoco surge que la recurrente haya recibido amonestaciones adicionales por su uso de lenguaje soez, desde el 16 de noviembre de 2007 hasta el presente. Solo esa vez que fue **suspendida** por una semana de empleo y sueldo por decir un “coño” en voz alta frente a unos clientes.

Volviendo a la intención del legislador al aprobar la Ley 80, no consideramos que al usar los términos “patrón” y conducta “reiterada” estos quisieran aplicar esos conceptos a dos actos separados con una diferencia de dos (2) años y tres (3) meses, para justificar el despido. Transcurrió tiempo considerable entre ambos sucesos, por lo que no podemos concebir que las actuaciones de la recurrente constituyeron un patrón o conducta reiterada.

Ante el cuadro anterior, no podemos acoger el argumento de la empresa recurrida de que la señora Clemente Rodríguez fue despedida ante el riesgo de otra violencia verbal y que ocurriera una situación más

⁵ Véase Transcripción de la vista en su fondo, 14 de enero de 2014, en las págs. 31, 141 (testimonios de Mara García Fonseca y Grissel Clemente Rodríguez).

complicada. Entendemos que había otras maneras de sancionar la conducta de la recurrente, más proporcionales a la gravedad de lo ocurrido, atendidas las circunstancias en que se suscitó el incidente, antes que su despido. La vía que decidió tomar Sizzler no guarda proporción alguna con la conducta desplegada por la señora Clemente Rodríguez, ya que tampoco existe constancia de que algún cliente se haya quejado o tan siquiera escuchado las palabras emitidas por la señora Clemente.

Un panel hermano de nuestro foro apelativo se encontró con una controversia similar a la del caso que nos ocupa en la que decidieron que el patrono sí tenía justa causa para despedir a un empleado tras un solo incidente. En *Hernández Roldán v. Environmental Quality Laboratories, Inc.*, KLAN20110586, el apelante fue despedido tras pronunciar varias palabras soeces dirigidas a personas específicas en horas laborables. Se distingue esa situación del caso ante nuestra consideración porque en aquel el patrono pudo probar que el apelante, además de exclamar palabras soeces, se tornó agresivo y la mayoría de los empleados cesaron de trabajar por un período de tiempo. Tal conducta afectó la buena marcha y funcionamiento de la empresa.

A diferencia del caso anteriormente discutido, Sizzler no pudo probar fehacientemente que la conducta de la señora Clemente Rodríguez afectó el buen funcionamiento del restaurante ni puso en riesgo a persona alguna a su alrededor.

En *Srio. del Trabajo v. I.T.T, supra*, nuestro más alto foro estableció que para que una falta o acto aislado dé lugar al despido de un empleado, este tiene que ser de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter tan lesivo a la paz y al buen orden que constituiría una imprudencia esperar su reiteración para separarlo del establecimiento. A la luz de este pronunciamiento, favorecemos el argumento de la recurrente sobre el hecho de que las personas a quien ella le había llamado la atención por compartir un buffet terminaron comprando otro, lo cual demuestra que, en efecto, los clientes estaban

actuando en contra de la política del restaurante y que la señora Clemente Rodríguez cumplió con su deber al dejárselos saber. Tal conducta por parte de la recurrente no demuestra en lo absoluto un carácter lesivo que conlleve a pensar que sería una imprudencia mantenerla como empleada. Al contrario, demuestra el compromiso que la señora Clemente tuvo con cumplir con las exigencias de su trabajo.

Por este desenlace, entendemos que no es necesario considerar el segundo señalamiento de error.

IV

Por los fundamentos expresados, se revoca la resolución recurrida y se ordena a Multisystems Restaurants, Inc. DBA Sizzler a pagar la mesada adeudada a la señora Grissel Clemente Rodríguez que asciende a unos \$1,828.17.

Lo acordó y manda el Tribunal y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones. La Juez Ortiz Flores disiente sin opinión escrita.

Lcda. Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones