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

EUSEBIO QUIÑONES HERNÁNDEZ Recurrido v. FERRETERÍA SOLAR EL ALMÁCIGO, INC. Apelante	KLAN201501804	Apelación procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Yauco (0001) Civil Núm. J4CI201200166 Sobre: Despido Injustificado

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

Fraticelli Torres, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 21 de junio de 2016.

El patrono apelante, Ferretería Solar El Almácigo, Inc., nos solicita que revoquemos la sentencia dictada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Yauco, que resolvió que el despido de su ex empleado Eusebio Quiñones Hernández fue injustificado.

Luego de considerar los argumentos de ambas partes, examinar la transcripción de la prueba oral y la prueba documental admitida en el juicio, así como el derecho aplicable, resolvemos confirmar la sentencia apelada.

Veamos los antecedentes fácticos y procesales del recurso.

I

Los hechos relevantes del caso de autos, según determinados por el Tribunal de Primera Instancia y apoyados en la prueba examinada, son los siguientes. El señor Eusebio Quiñones Hernández (don Eusebio) había trabajado para la empresa Ferretería Solar El Almácigo, Inc. (Ferretería, el patrono), por más de 20 años, cuando solicitó a su patrono una licencia por enfermedad extendida para someterse a una intervención quirúrgica y recuperarse de ella adecuadamente. El patrono le concedió la

licencia que duraría desde el 21 de diciembre del 2012 hasta el 8 de marzo del 2013, según comunicación que entregó a don Eusebio.[1] Más tarde, el 4 de marzo de ese mismo año, ya próximo el día en que debía concluir el periodo de licencia indicado, el patrono le entregó una segunda comunicación[2] a don Eusebio en la que certificó que la licencia se concedió desde el 21 de diciembre de 2012 en adelante. Don Eusebio no regresó a trabajar el 9 de marzo de 2013 porque seguía convaleciendo por su condición de salud. El patrono no incluyó en estas cartas requisito alguno que don Eusebio debiera cumplir para conservar su empleo, tales como informar periódicamente su situación de salud. De hecho, no hubo más comunicación entre las partes hasta el mes de abril de 2013, cuando don Eusebio contactó al patrono para solicitarle una certificación de que era empleado.[3] En ese momento es que el patrono le notifica por primera vez a don Eusebio que había perdido su empleo por abandono. Mediante comunicación escrita en la que reiteró el despido, el patrono le informó a don Eusebio que debió regresar a trabajar el 9 de marzo de 2013, según se le autorizó en la primera carta, a base de lo que suscribió su doctor en la certificación médica que presentó al solicitar la licencia.

Don Eusebio presentó una querella ante el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Yauco, el 11 de mayo de 2012 en la que alegó que fue despedido injustificadamente por razón de su edad. Adujo que otros empleados asumieron sus responsabilidades en la Ferretería y que todos tenían menos antigüedad o menos edad en el lugar de trabajo. La Ferretería contestó oportunamente la querella y negó que el despido fuese injustificado pues el Manual de Empleados establece que tres (3) o más ausencias injustificadas podían conllevar al despido inmediato del empleado, sin previo aviso.[4] Según el patrono, el hecho de que el

---

[1] Véase Anejo IVa de la Apelación.

[2] Véase Anejo IVa de la Apelación. Esta carta fue solicitada por el querellante para completar su solicitud para obtener ayuda económica por razón de su incapacidad.

[3] El empleado solicitó dicha certificación para completar unos trámites que realizaba para poder obtener ayuda económica por razón de su incapacidad.

[4] Véase Anejo III de la Apelación

empleado se haya ausentado por casi un mes después del día en que debió haber regresado, sin haber presentado una justificación válida para su ausencia, constituyó justa causa para su despido.

Celebrado el juicio y aquilatada la prueba, el Tribunal de Primera Instancia dictó la sentencia el 30 de junio de 2015 en la que determinó que el despido fue injustificado y ordenó el pago de la mesada correspondiente. El foro primario le dio peso a la segunda carta que envió el patrono a don Eusebio, en la que le comunicó que su licencia se extendía "desde el 21 de diciembre del 2012 en adelante". A su juicio, esta carta indujo al empleado a creer que podía ausentarse más allá del 9 de marzo de 2013, hasta que estuviera del todo recuperado de su condición de salud. Por ello eliminó todo elemento de intención del empleado de violar las normas de ausentismo de la empresa. Además, señaló que el patrono debió haber tomado en consideración que el empleado nunca recibió una sanción por escrito en sus 21 años en la empresa.

Al analizar la prueba documental presentada por el patrono, el Tribunal de Primera Instancia determinó que el Manual de Empleados de la empresa era confuso y contradictorio y que se prestaba a la malinterpretación de la definición de ausentismo como una falta mayor o común. No obstante, razonó que, aún cuando se asumiera que el manual no era confuso y que aplicaba a este caso, el patrono no lo aplicó correctamente porque basó su despido en la ausencia del 9 de marzo de 2012. Esto significa que el patrono no le concedió al empleado los tres días que el Manual de Empleados concede para ausentarse, por lo que el despido constituyó una violación del manual. Tampoco hubo comunicación con el empleado para asegurar que su ausencia no estaba relacionada con su condición y era injustificada, al considerar el hecho de que el patrono sabía que estaba enfermo y le concedió una licencia por enfermedad extendida.

Finalmente, el Tribunal de Primera Instancia determinó que el despido del querellante *pudo haber* constituido una represalia del patrono por este haber solicitado el seguro social por incapacidad. No obstante, concluyó que el empleado no presentó una reclamación por represalia, por lo que no concedió remedio alguno por esa razón.

Inconforme, la Ferretería apela de esa sentencia ante este tribunal. Plantea que el foro de primera instancia erró (1) al determinar que le comunicó al querellante que podía ausentarse ilimitadamente, (2) que el Manual de Empleados era confuso y (3) que el empleado no abandonó su puesto de trabajo.

En su argumentación destaca que nunca tuvo la intención de concederle una licencia por enfermedad indefinida a don Eusebio y que este no ofreció una razón válida que justificara el no haber regresado a trabajar el 9 de marzo de 2013. Recalcó que el apelado no presentó una certificación médica que explicara su ausencia prolongada y que estaba tramitando su seguro social, lo que demostraba que no tenía la intención de volver a trabajar.

Don Eusebio no presentó su alegato, a pesar de que se le concedió plazo para ello, por lo que resolvemos sin el beneficio de su comparecencia.

II

La Ferretería únicamente cuestiona la apreciación de la prueba por el Tribunal de Primera Instancia, por lo que pasamos a considerar sus planteamientos de manera conjunta.

- A -

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, conocida como la Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa, 29 L.P.R.A. 185a *et seq.*, rige, en estricto derecho, el remedio que reclama don Eusebio en este caso. Esta ley adoptó un remedio de compensación económica a aquellos empleados que han sido despedidos sin justa causa. 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 L.P.R.A. sec.185e; *Díaz v. Wyndham Hotel Corp*., 155 D.P.R. 364, 375 (2001).

El propósito de la Ley 80 fue darles 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).

El Artículo 1 de esta 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. Además de esta partida, el empleado tiene derecho a recibir una mesada especial, consistente en el salario correspondiente a un mes por concepto de indemnización básica y una indemnización progresiva adicional que equivale a una semana por cada año de servicio. 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., a la pág. 375.

El Artículo 2 de la misma 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 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 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).

Ante el reclamo del empleado al amparo de la Ley 80, el patrono puede plantear la defensa de justa causa, a partir de los criterios que ofrece este precepto. 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., a la pág. 542. El patrono podría adoptar las normas que entienda razonables y necesarias para que la empresa funcione correctamente. Para privar causadamente de su empleo a una persona, la falta tendría que ser de naturaleza grave o lesiva a la paz y al buen orden de la empresa. *Jusino v. Walgreens,* 155 D.P.R. 560, 573 (2001). No obstante, la ley indica 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". 29 L.P.R.A. sec. 185b.

El peso de la prueba para establecer que el despido estuvo justificado lo tiene el patrono. El Artículo 8 de la Ley 80 reseña sobre este particular que:

> (a) En toda acción entablada por un empleado reclamando los beneficios dispuestos **por esta ley**, 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 de cumplir con lo establecido **en el artículo 1- de esta ley...**

29 L.P.R.A. sec.185k.

Es decir, la justa causa será la única defensa afirmativa que relevará al patrono de responder por la mesada que fija la ley. Esto es así porque la ley presume que el despido de un empleado es injustificado hasta que el patrono demuestre que tuvo justa causa para prescindir de sus servicios. *Srio del Trabajo v. I.T.T*., 108 D.P.R., a la pág. 546. 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., a la págs. 378-379.

- B -

Se ha admitido por la doctrina y la jurisprudencia que los patronos pueden aprobar reglamentos internos, así como establecer las normas de conducta en el lugar de trabajo que estimen necesarias y los empleados estarán sujetos a ellos siempre y cuando cumplan con el criterio de razonabilidad. Así, se ha establecido que las violaciones de las normas del empleo constituirán justa causa para el despido cuando el patrono logre demostrar lo siguiente; (1) que las reglas establecidas para el funcionamiento del establecimiento son razonables; (2) que le suministró una copia escrita de dichas normas al empleado; y (3) que el empleado las violó en reiteradas ocasiones. *Jusino et als v. Walgreens*, 155 D.P.R., a la pág. 571.

Cabe destacar, además, que el manual de una empresa que contiene las reglas y los reglamentos del lugar de trabajo y que establece las normas, los beneficios y los privilegios que disfrutará el empleado, forma parte integral del contrato de empleo. Como regla general, un patrón de incumplimiento con estas normas podría dar lugar a un despido justificado. No obstante, la ausencia de razonabilidad de estas normas podría convertir el despido en uno caprichoso o arbitrario y, por lo tanto, injustificado. De igual forma, los beneficios y privilegios establecidos en el manual de la empresa constituyen derechos del empleado, por lo que un despido en violación de estos resultaría en un despido injustificado. *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 D.P.R. 763, 775-776 (1992), seguido en *Rivera v. Pan Pepín*, 161 D.P.R. 681, 693 (2004).

Destacamos finalmente en esta reseña normativa que las leyes laborales deben ser interpretadas liberalmente, resolviendo toda duda a favor del obrero, para así cumplir con sus propósitos eminentemente sociales y reparadores. *Irizarry v. J & J Cons. Prod. Co., Inc.,* 150 D.P.R.

155, 164 (2000); *Jusino et als v. Walgreens*, 155 D.P.R., a la pág. 571, que cita con aprobación a *Belk v. Martínez*, 146 D.P.R. 215, 232 (1998) y a *Martínez Reyes v. Tribunal Superior*, 104 D.P.R. 407, 411 (1975).

- C -

De ordinario, un tribunal apelativo no debe intervenir con la apreciación de la prueba, la adjudicación de credibilidad o las determinaciones de hechos de los tribunales de primera instancia. La Regla 42.2 de Procedimiento Civil, 32 L.P.R.A. Ap. V, R. 42.2, expresamente dispone que las determinaciones de hechos del foro apelado, sobre todo, las que se fundamentan en testimonio oral, se respetarán por el tribunal apelativo, a menos que sean claramente erróneas. Esta deferencia hacia el foro primario responde al hecho de que el juez sentenciador es el que tiene la oportunidad de recibir y apreciar toda la prueba oral presentada, de escuchar la declaración de los testigos y evaluar su *demeanor* y confiabilidad. Así, le compete al foro apelado o recurrido la tarea de aquilatar la prueba testifical que ofrecen las partes y dirimir su credibilidad. *Ramos Acosta v. Caparra Dairy, Inc.*, 113 D.P.R. 357, 365 (1982). Por tanto, de ordinario, un tribunal apelativo no debe intervenir con la apreciación de la prueba, la adjudicación de credibilidad o las determinaciones de hechos de los tribunales de primera instancia.

Como foro apelativo podemos intervenir con la apreciación de la prueba oral que haga el Tribunal de Primera Instancia, cuando este actúe con pasión, prejuicio o parcialidad, o incurra en un error manifiesto al aquilatarla. Véanse, *Meléndez v. Caribbean Int'l News*, 151 D.P.R. 649, 664 (2000); *Quiñones López v. Manzano Pozas,* 141 D.P.R. 139, 152 (1996); *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 D.P.R. 894, 916 (2011).

Con esta normativa como marco jurídico, atendamos los dos señalamientos de error planteados en el recurso.

III

Las controversias planteadas en el recurso se centran primordialmente en la interpretación que las partes le dieron a la segunda carta que la Ferretería le entregó a don Eusebio, para certificar que él estaría en licencia por enfermedad "desde el 21 de diciembre de 2012 en adelante", así como en la claridad y razonabilidad del Manual de Empleados.

Recordamos que esta segunda carta expresaba que el empleado estaría disfrutando de una licencia por enfermedad desde cierta fecha, sin indicación de la fecha de terminación de la licencia. La Ferretería arguye que sería ilógico pensar que se le iba a conservar el puesto al empleado indefinidamente, hasta que este decidiera o quisiera regresar. Don Eusebio, por su lado, interpretó dicha carta como un reconocimiento del patrono de que podía recuperarse totalmente de su condición de salud sin temor de perder su empleo. Ciertamente, ambas posturas nos parecen razonables, sin embargo, sorprende el hecho de que el patrono nunca se comunicó con su empleado de más de 20 años, aunque sabía que tenía una condición de salud que requería de un tiempo prolongado de recuperación, para indagar sobre la razón por la que no se presentó a trabajar en la fecha en que supuestamente debió reintegrarse a su labores en la empresa. Esta falta de comunicación derrota su teoría de que el empleado abandonó el empleo, pues no se corroboró esa intención, ante los antecedentes de ese comportamiento. Incluso, la falta de advertencia escrita al empleado pudo constituir una violación de las normas del Manual de Empleados por parte del patrono. Veamos por qué.

El Manual ciertamente establece que el ausentarse tres o más días consecutivos y sin justificación constituye una falta grave que *pudiera* conllevar el despido del empleado sin notificación previa.[5] El patrono arguye que esta disposición es muy clara y que, sin duda, se probó en el juicio que el empleado se ausentó más de tres días de manera

[5] Véase Manual de Conducta para Empleados de Ferretería El Almacigo, Inc., pág. 35

injustificada. No obstante, el Manual tiene otras normas que parecen contradecir esa disposición, al establecer que esa misma falta conlleva una reprimenda escrita antes del despido.[6] La tabla de medidas disciplinarias que contiene el Manual de Empleados establece con igual claridad que el primer paso disciplinario a tomar, cuando un empleado se ausente dos o más veces, es una amonestación verbal o escrita o una suspensión de hasta cinco (5) días.

El estado de derecho en Puerto Rico dicta que interpretemos las cláusulas del Manual de Empleados a favor del empleado, por aplicación de dos robustas políticas públicas presentes en el ámbito laboral y contractual: la doctrina del contrato de adhesión y la política pública de defender a los trabajadores y trabajadoras de despidos injustificados. Las cláusulas oscuras de cualquier contrato o reglamento que se aplique al empleado hay que interpretarlas a favor de quien no participó en su redacción y cualquier duda en la interpretación de esa normativa debe resolverse a favor del empleado.

En este caso, el patrono debió emitir una reprimenda verbal o escrita —bastaba con realizar una llamada o enviar una nota— a don Eusebio antes de despedirlo. La Ferretería ni siquiera le informó que lo había despedido. Él se enteró cuando regresó a solicitar otra certificación de empleo, confiado en que todavía estaba empleado, pero en licencia por enfermedad. Por ende, el incumplimiento de las disposiciones de su propio Manual de Empleados por parte del patrono provocó que el despido fuera injustificado y que se activaran los remedios que concede la Ley 80 a favor del empleado.

La sentencia apelada es correcta en derecho y no denota arbitrariedad, pasión, parcialidad o prejuicio alguno. Procede su confirmación.

---

[6] *Ibíd.*, pág. 45.

IV

Por los fundamentos expresados, se confirma 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