

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
REGIÓN JUDICIAL DE PONCE

LUIS A. SANTIAGO NEGRÓN		<i>Revisión judicial</i> procedente del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
Querellante - Recurrída	KLRA201500641	
v.		Caso Núm. AC-09-684
AGUSTÍN BERRÍOS ZAYAS DBA ECONÓMICO DISTRIBUTORS		Sobre: Despido injustificado (Ley núm. 80)
Querellada – Recurrente		

Panel integrado por su presidente, el Juez Brau Ramírez, el Juez Bermúdez Torres, el Juez Flores García y el Juez Sánchez Ramos

Sánchez Ramos, Juez Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 26 de febrero de 2016.

Agustín Berríos Zayas h/n/c Económico Distributors (el “Patrono”), comparece ante nosotros mediante recurso de *Revisión Judicial*, y nos solicita que revisemos una resolución del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (la “Agencia”), mediante la cual dicho foro declaró con lugar una reclamación por despido injustificado presentada por el Sr. Luis A. Santiago Negrón (el “Empleado”).

Por los fundamentos que se exponen a continuación, se revoca la determinación recurrida.

I.

El 31 de julio de 2006, el empleado comenzó a trabajar como Empacador para el Patrono, quien se dedica a la entrega de mercancía comestible a comedores escolares y programas *Head Start*. La jornada de trabajo del Empleado era a tiempo completo y devengaba un salario semanal de \$260.00. No existía un contrato de trabajo escrito entre las partes.

El 4 de marzo de 2008, el Empleado fue amonestado por escrito debido a que realizó tres viajes a Aguadilla y no entregó la totalidad de la mercancía requerida para completar la orden. De hecho, anteriormente se le había solicitado que tramitara la obtención de la licencia de conductor de vehículo pesado para que pudiera trabajar como chofer y éste no lo hizo. El 22 de abril de 2008, el Patrono le entregó una carta advirtiéndole que gestionara dentro de 30 días la obtención de la licencia so pena de ser suspendido de empleo y sueldo hasta cumplir con lo solicitado.

En diciembre de 2008, ocurrió un incidente donde el Empleado profirió insultos a la Secretaria de la empresa cuando ésta le requirió que completara un trabajo y el Empleado se negó de manera ofensiva e inapropiada, expresando que su madre vendría a hacerlo. Adicional a ello, el Patrono encontró material que consideró pornográfico (afiches de mujeres semi-desnudas) en el almacén que había sido colocado por el Empleado.

El Empleado fue despedido el 20 de marzo de 2009, mediante comunicación telefónica, por proferir palabras ofensivas y soeces contra el supervisor. Es preciso señalar que el Empleado había sido despedido anteriormente por períodos que no excedían los tres meses por motivo de escasez de trabajo.

Inconforme con la determinación de su Patrono, el 9 de diciembre de 2009, el Empleado presentó una querrela en la Agencia, alegando que su despido fue injustificado. El Empleado solicitó el remedio de mesada que dispone la Ley de Indemnización por Despido Injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 LPRA sec. 185 *et seq* (“Ley 80”).

El 22 de noviembre de 2011, la Agencia celebró una vista y el caso quedó sometido. El 9 de abril de 2015, la Agencia emitió una resolución concluyendo que el despido fue injustificado. En cuanto a las palabras soeces e impropiedades vertidos por el

Empleado, la Agencia expresó que “[l]os testimonios vertidos nos llevan a concluir que es común que las partes se tratan con rudeza y en lenguaje vulgar mientras laboran, porque como hemos visto en ese ambiente de trabajo esa es la norma”. Asimismo, indicó que el Patrono “no pudo precisar la responsabilidad del [Empleado] en las entregas ni la gravedad de las faltas cometidas hacia sus compañeros de trabajo y la alegada insubordinación a su supervisor”. Por lo tanto, la Agencia ordenó al Patrono a pagar al Empleado una indemnización de \$3,031.60.

El Patrono solicitó reconsideración el 5 de mayo de 2015, pero ésta no fue atendida. Así las cosas, el 9 de junio de 2015, el Patrono presentó recurso de revisión judicial ante nosotros cuestionando la determinación de la Agencia.

El 14 de septiembre de 2015, emitimos una resolución concediéndole 20 días al Empleado para mostrar causa por la cual no debamos revocar la decisión recurrida. Dicha resolución fue notificada el 22 de septiembre de 2015. El Empleado no compareció, por lo que resolvemos este recurso sin el beneficio de su comparecencia.

## II.

La Ley 80 provee un remedio para empleados, contratados por tiempo indeterminado, que sean despedidos sin justa causa. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92, 107 (2011); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 375 (2001). Éstos podrán reclamar a su patrono, además del sueldo devengado, una indemnización que será calculada usando la fórmula dispuesta en la Ley. 29 LPRA sec. 185a. El propósito de dicha indemnización, conocida comúnmente como la mesada, es proveer una ayuda económica al empleado despedido, para que pueda cubrir sus necesidades básicas durante la etapa de búsqueda de un nuevo empleo. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp*, *supra*.

Es norma conocida que la legislación laboral debe interpretarse liberalmente a favor del empleado y la exclusión de un empleado de los beneficios de la misma debe constar expresamente en el texto de la Ley. *Romero et als. v. Cabrer Roig et als.*, 191 DPR 643 (2014). Así pues, la Ley 80 aplica a: (i) todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo; (ii) que trabaje mediante remuneración de alguna clase; (iii) contratado sin tiempo determinado; (iv) y que haya sido despedido de su cargo sin justa causa. 29 LPRa sec. 185a; *Romero et als. v. Cabrer Roig et als.*, *supra*. Por el contrario, la Ley 80 no aplica cuando el empleado fue contratado por tiempo cierto o para un proyecto u obra determinada. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, *supra*, pág. 109.

La Ley 80 establece una presunción de que el despido fue injustificado, por lo cual recaerá sobre el patrono demostrar, por preponderancia de la prueba, que el despido fue justificado. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, pág. 378. En cuanto al requisito de justa causa, el mismo está “vinculad[o] a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa en cuestión”. *Íd* a la pág. 376. El patrono podrá justificar el despido demostrando que existían causas imputables a la conducta del empleado o a aspectos económicos relacionados a la administración de la empresa. *Romero et als. v. Cabrer Roig et als.*, *supra*; 29 LPRa sec. 185b. Si el patrono no logra demostrar que hubo justa causa para el despido, vendrá obligado a pagar la mesada al empleado.

Es preciso señalar que la Ley 80 no favorece el despido como sanción por una primera falta. *Rivera Torres v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 690 (2004). Sin embargo, ello podría estar justificado “si dicha acción u omisión, por su gravedad y potencial de agravio, pone en riesgo la seguridad, el orden o la eficacia que constituyen el funcionamiento del negocio”, en cuyo caso constituiría una

imprudencia esperar a que ocurra nuevamente para despedir al empleado. *Íd.*

### III.

El Patrono alega que despidió al Empleado por haber incurrido en un patrón de trabajo ineficiente, tardío y negligente. Además, fue despedido por haber cometido actos de violencia, injuria, malos tratos y faltas de respeto hacia su empleador, supervisor y compañeros de trabajo. En efecto, la Secretaria de la empresa, la Sra. Lizbeth Guzmán, declaró que cuando le solicitó al Empleado que completara las hojas de “back orders” del Programa Head Start del Municipio de Fajardo, luego de éste realizar la entrega, el Empleado le contestó de manera fuerte que “la madre mía va a venir a hacerlos”. Dicho incidente provocó que la Sra. Lizbeth Guzmán se retirara a llorar al baño.

Por su parte, el Sr. Jaime Jiménez, compañero de trabajo del Empleado, declaró que cuando el supervisor inmediato, el Sr. Carlo Berríos, confrontó al Empleado sobre la entrega incompleta de una orden, el Empleado le contestó “este cabrón no echó las cosas que faltaban”. Ante ello, el supervisor le solicitó que se tranquilizara y el Empleado le respondió que “se cagara en su madre”.

Algo similar ocurrió el día en que el Empleado fue despedido. Debido a la avería del camión en que viajaba, el Empleado llamó al Sr. Berríos. Durante la conversación, el Empleado se molestó y comenzó a gritarle y proferirle palabras soeces por el teléfono.

La Agencia basó su decisión en que “es común que las partes se tratan con rudeza y en lenguaje vulgar mientras laboran, porque como hemos visto en ese ambiente de trabajo esa es la norma”. Conforme con la totalidad de la prueba examinada, concluimos que la decisión de la Agencia fue irrazonable. *Camacho Torres v. AAFET*, 168 DPR 66, 91 (2006). Surge de las propias

determinaciones de hecho formuladas por la Agencia que el despido estuvo justificado, no como primera sanción, sino por la “conducta impropia” y “desordenada” del Empleado, así como por su “actitud [...] de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente”. Véase art. 2 de la Ley 80, *supra*, 29 LPRA sec. 185(b). El Empleado adoptó una actitud desafiante e irrespetuosa hacia los compañeros de trabajo y sus supervisores, manifestada en varios incidentes, en los que utilizaba lenguaje altamente impropio y ofensivo en cualquier lugar de trabajo. Como cuestión de derecho, erró la Agencia al considerar que aplican normas distintas de conducta apropiada (relacionada con el debido respeto y trato entre empleados y supervisores), según el “ambiente” de trabajo particular del que se trate. De lo contrario, se afectarían los derechos de los patronos y de otros empleados a gozar del ambiente apropiado al cual tienen derecho en cualquier lugar de trabajo. En fin, no podemos validar, y mucho menos premiar, la falta de respeto y cordialidad entre compañeros de trabajo, independientemente del tipo de trabajo involucrado.

#### IV.

Por los fundamentos antes expuestos, revocamos la resolución emitida por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

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

Lcda. Dimarie Alicea Lozada  
Secretaria del Tribunal de Apelaciones