

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN-CAGUAS
PANEL IV

LUIS ENRIQUE DÍAZ GUZMÁN Apelante v. WESTERN AUTO OF PUERTO RICO, INC. h/n/c ADVANCE AUTO PARTS Apelado	KLAN201600640	<i>Apelación</i> Procedente del Tribunal de Primera Instancia Sala de San Juan Civil Núm. KPE2014-2453 (507) Sobre: DESPIDO INJUSTIFICADO PROCEDIMIENTO SUMARIO
---	---------------	---

Panel integrado por su presidente, el Juez Vizcarrondo Irizarry, la Juez Colom García y la Juez Cortés González

Vizcarrondo Irizarry, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de agosto de 2017.

Comparece ante nos el señor Luis Enrique Díaz Guzmán [Díaz Guzmán o el apelante] para solicitar la revocación de una Sentencia emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan [por sus siglas, TPI], el 22 de abril de 2016, notificada el 2 de mayo de ese mismo año. Mediante dicho dictamen, el foro primario concluyó que medió justa causa para el despido del apelante, por lo que procedió a desestimar con perjuicio la querella instada por este al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, conocida como la Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa, 29 LPRA sec. 185a *et seq.*, según enmendada, [en adelante, Ley Núm. 80].

I.

El 9 de septiembre de 2014, Díaz Guzmán presentó una Querella bajo el procedimiento sumario que provee la Ley Núm. 2

de 17 de octubre de 1961, 32 LPRA sec. 3118 *et seq.*, en contra de Western Auto of Puerto Rico, Inc. [Western Auto o la apelada]. Requirió el pago de la mesada por concepto de despido injustificado, tras alegar que las actuaciones de la parte apelante constituyeron una violación a la Ley Núm. 80, *supra*, más los honorarios de abogado.

El 24 de septiembre de 2014, Western Auto contestó la querrela negando, en esencia, todas las alegaciones expuestas en la misma. Entre las defensas afirmativas planteadas, señaló que el despido de Díaz Guzmán fue justificado porque este se había tornado en un conductor "no aceptable" para la compañía.

Concluido el descubrimiento de prueba, las partes informaron la estipulación de los hechos pertinentes y solicitaron permiso al tribunal para someter memorandos de hechos y de derecho, los cuales fueron presentados el 1ro. de febrero de 2016. Western Auto incluyó junto con su memorando copia de parte de la transcripción de una deposición tomada a Guzmán Díaz el 23 de febrero de 2015. Sometidas las posturas de las partes, la controversia ante el foro primario se redujo a determinar si hubo justa causa para el despido del apelante, conforme la Ley Núm. 80, *supra*.

El 22 de abril de 2016, notificada el 2 de mayo de ese mismo año, el TPI dictó una Sentencia en la que desestimó con perjuicio la totalidad de la querrela presentada y concluyó que hubo justa causa para el despido de Díaz Guzmán. En el dictamen cuya revisión se solicita en el presente recurso, el foro apelado realizó

las siguientes determinaciones de hecho, las que por su relevancia transcribimos *in extenso*:

1. El querellante trabajó para la querellada del 6 de septiembre de 1999 al 3 de abril de 2014, fecha que se le despidió.¹
2. A la fecha del despido, el querellante se desempeñaba como *Chofer* en la tienda de la Ave. Campo Rico en Carolina, y su supervisor era Ángel Alicea, entonces *Gerente General* de dicha tienda.
3. El 23 de agosto de 1999, el querellante recibió copia del Manual del Asociado y del Código de Conducta de la querellada.
4. El 15 de junio de 2010, el querellante recibió de (sic) copia del Manual del "*Team Member*" de la querellada.
5. El 2 de enero de 2008, el querellante recibió copia de la Política de Seguridad de Flota de la Compañía, la cual se leyó al querellante, éste la entendió y se le indicó que, de tener alguna duda, preguntara.
6. Al querellante se le explicaron las políticas y procedimientos de su patrono incluyendo la Política de Seguridad para la Flota de Western Auto.
7. Como Chofer, el querellante venía obligado a cumplir con la Política de Seguridad para la Flota.
8. La Política de Seguridad para la Flota específicamente dispone que una de las Metas del Programa de Seguridad de Flota es "mantener una (sic) alto nivel de concientización, promover una conducta de manejo responsable de parte de todos los operadores de vehículos (tanto dentro como fuera del trabajo) y establecer estándares básicos".
9. La Política de Seguridad para la Flota dispone además, entre otras cosas, que serán considerados conductores "No Aceptables" aquellos que tengan más de dos violaciones menores de tránsito o una violación grave, dentro de un periodo de 36 meses.
10. La Política de Seguridad para la Flota exige, además, que todo conductor tiene que informar, en un periodo de 72 horas, sobre cualquier incidente que culmine en una violación de tránsito, citación o revocación de licencia, **independientemente de que dicho incidente hubiere ocurrido en el vehículo de la querellada o en el vehículo personal del chofer** y, que incumplir estas obligaciones,

¹ De los escritos de las partes surge que Díaz Guzmán laboró en varios establecimientos de Western Auto donde fungió en un inicio como empleado de mantenimiento, luego fue vendedor y, a la fecha de su despido, como chofer.

- sujeta al empleado a sanciones graves, incluyendo el despido. (Énfasis en el original).
11. Al querellante se le explicó que si recibía alguna multa de tránsito, tenía que informarlo a su supervisor.
 12. Durante los 36 meses anteriores a su despido, el querellante recibió las siguientes infracciones de tránsito:²

Fecha	Razón
10/mayo/2011	Conducir doce (12) millas en exceso del límite de velocidad.
31/marzo/2012	Desobedecer autoridad oficial.
31/marzo/2012	Conducir doce (12) millas en exceso del límite de velocidad.
10/noviembre/2012	Conducir en estado de embriaguez y transportar envase abierto con bebida alcohólica.
10/noviembre/2012	No utilizar cinturón de seguridad.

13. De conformidad con la Política de Seguridad para la Flota, conducir a menos de 20 mph en exceso del límite de velocidad constituye una falta menor, y conducir bajo la influencia del alcohol constituye una violación grave.
14. El querellante recibió las multas descritas en el hecho 12 mientras conducía su vehículo personal.
15. El querellante no notificó a su patrono sobre ninguno de los incidentes o multas descritas en el hecho 12.
16. Por conducir en estado de embriaguez, el 26 de febrero de 2013, el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Guaynabo, dictó Sentencia en el Caso Criminal Núm. T2012-0527, en [el] que condenó al querellante a pagar una multa de \$500.00 y 15 días de cárcel ambos suspendidos a condición de que éste cumpliera con el curso de mejoramiento para conductores del DTOP, más \$100 de pena especial. Al querellante, además, se le retuvo su licencia de conducir y se le concedió una licencia provisional de lunes a sábado de 8:00 a.m. a 6:00 p.m.³ El querellante no notificó esto a su patrono.
18. Por las multas que recibió dentro de los 36 meses anteriores a su despido, el querellante

² Así surge de la Certificación Oficial de Violaciones emitida por el DTOP el 14 de marzo de 2014. Véase, pág. 86 del apéndice del recurso de apelación.

³ Al apelante se le expidió una citación cuando fue detenido por agentes de la Policía de Puerto Rico el 10 de noviembre de 2012, por conducir sin cinturón de seguridad, transportando un envase abierto con alguna bebida alcohólica y en estado de embriaguez (0.122 milésimas de un por ciento de alcohol en la sangre). *Id.*, pág. 149. Luego de aprobar el Curso de Mejoramiento para Bebedores Sociales, se ordenó el archivo de los cargos mediante una Resolución de 13 de mayo de 2013, y se ordenó a las agencias correspondientes a que restituyeran la licencia de conducir de Díaz Guzmán y a eliminar la convicción de su récord choferil y penal. *Ibid.*

- resulta ser un conductor "No Aceptable" de conformidad con la política de la querellada.
19. El 3 de marzo de 201[4], Ángel Alicea, Gerente de la tienda de la Ave. Campo Rico, le dio una amonestación al querellante por pasar el peaje del puente Teodoro Moscoso el 13 de febrero de 2014, a exceso de velocidad y sin balance suficiente en la cuenta de Auto Expreso.
 20. La Política de Seguridad para la Flota de Western Auto es razonable.
 21. El querellante tenía conocimiento de que la querellada certifica sus Choferes y como parte de dicho proceso obtiene copia del historial de multas de tránsito o "récord choferil" de éstos, para así determinar si sus conductores son "Aceptables" o "No Aceptables" para conducir vehículos de su patrono.
 22. El querellante cometió una falta grave y deshonestidad al no notificar las multas descritas en el hecho 12 a Western Auto. Además, el querellante cometió faltas graves conforme a la Política de Seguridad para la Flota.

Según adelantamos y en virtud de las determinaciones de hecho antes esbozadas, el TPI concluyó que el despido del apelante estuvo justificado. Fundamentó su decisión en el hecho de que, conforme definido en la *Política de Seguridad para la Flota* de Western Auto, Díaz Guzmán se convirtió en un conductor "no aceptable" al haber violado múltiples normas de la empresa dentro de los 36 meses previos a su despido. El foro primario hizo constar que, si bien el apelante se encontraba fuera de horas laborables y en su vehículo personal al cometer las infracciones de tránsito señaladas en la determinación de hecho núm. 12, la política de la empresa exigía que notificara a su supervisor sobre las mismas.

En cuanto esto último, resaltó que la conducta desplegada por Díaz Guzmán denotó deshonestidad, pues omitió notificar a su patrono sobre: las multas de tránsito que le fueron impuestas, de su convicción por el delito de conducir en estado de embriaguez, y de la expedición de una licencia provisional a su favor, cuando la función principal de este para con la empresa era conducir

vehículos. El TPI determinó que el despido del apelante, lejos de un mero capricho, se ajustó a las normas de la compañía y estaba justificado

ante las múltiples infracciones de tránsito en el récord del querellante, [ya que] mantenerlo como chofer de la querellada hubiera sido una imprudencia y un precedente nefasto, contrario al normal y buen funcionamiento del negocio de la querellada, amén de que hubiera puesto en riesgo de responsabilidad civil y/o criminal a la querellada pues, del querellante haber provocado un accidente, su patrono sería aún más responsable por mantenerlo como chofer, a sabiendas de su historial de conductor y convicción previa por manejar en estado de embriaguez.

Para llegar a tal conclusión, el foro apelado también consideró una amonestación escrita cursada por Western Auto al apelante en la que se le imputaba haber violado las normas de seguridad y procedimientos de la empresa. En específico, la expuesta en la determinación de hecho núm. 19, rebasar un peaje sin el balance suficiente en la cuenta de Auto Expreso y en exceso de velocidad, mientras manejaba un vehículo de la compañía.

Con relación a las reglas de seguridad establecidas en la *Política de Seguridad para la Flota* y en el *Manual del Team Member* de Western Auto, el TPI concluyó que estas eran razonables y no imponían una carga excesiva a los choferes de la empresa. Sostuvo que conocer el historial choferil de los conductores era indispensable y parte del proceso de debida diligencia que la aquí apelada debía ejercer a la hora de determinar si un empleado estaba capacitado para manejar los vehículos de la compañía. En ese sentido, razonó que la expedición de multas de tránsito por infracciones cometidas por los conductores de la apelada, en y fuera de horas laborables mientras conducían vehículos de la compañía o personales, podía acarrear la suspensión o revocación de sus licencias de conducir, pues ello incidía directamente sobre sus funciones. Indicó,

además, que requerir que los choferes notificaran a Western Auto sobre toda violación de tránsito prevenía el riesgo de que la empresa se expusiera a responder vicariamente ante terceros por actos u omisiones de estos y a que la póliza de seguro de la compañía quedara descubierta.

Cabe señalar, que el foro primario fundamentó parte del dictamen aquí apelado en fragmentos de la transcripción de una deposición tomada a Díaz Guzmán por Western Auto. En particular, en lo referente al conocimiento y entendimiento del apelante de las normas de seguridad que debía cumplir como parte de su empleo como chofer.

Inconforme, Díaz Guzmán instó el presente recurso de apelación en el que señaló que el TPI incidió en las siguientes instancias, a saber:

Al concluir que la prueba demuestra que el Apelante incurrió en violación a las reglas y/o reglamentos de la empresa.

Al imputarle al Apelante conducta impropia o desordenada.

Al no tomar en consideración la doctrina de disciplina progresiva.

Al extender el reglamento de la empresa a la vida privada del trabajador, en violación a su derecho constitucional de privacidad.

Al realizar determinaciones de hecho y conclusiones de derecho fundamentadas en prueba que no formó parte de la prueba estipulada y admitida en violación al debido proceso de ley del Apelante.

Con el beneficio de la comparecencia de las partes, resolvemos.

II.

A. Apelación

La apelación no es un recurso de carácter discrecional como lo es el *certiorari*, por lo que, satisfechos los requisitos

jurisdiccionales y para el perfeccionamiento del recurso, estamos obligados a atender el asunto y resolverlo en sus méritos, de forma fundamentada. Pellot v. Avon, 160 DPR 125, 136 (2003). Al revisar una determinación de un tribunal de menor jerarquía, los tribunales tenemos la tarea principal de auscultar si se aplicó correctamente el derecho a los hechos particulares del caso. Dávila Nieves v. Meléndez Marín, 187 DPR 750, 770 (2013). Con relación a las conclusiones de derecho, estas son revisables en su totalidad por los tribunales apelativos. *Ibíd.*

Como regla general, los foros superiores no tenemos facultad para sustituir las determinaciones del tribunal de instancia con nuestras propias apreciaciones. *Id.*, pág. 771; Serrano Muñoz v. Auxilio Mutuo, 171 DPR 717, 741 (2007). Así pues, tampoco debemos intervenir con las determinaciones de hecho que realizó dicho foro, la apreciación de la prueba y la adjudicación de credibilidad de los testigos. *Ibíd.* Esto, pues “el foro apelativo cuenta solamente con récords mudos e inexpresivos”. S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A., 177 DPR 345, 356 (2009).

Sin embargo, la norma de deferencia antes esbozada encuentra su excepción y cede, cuando la parte promovente demuestra que:

hubo un craso abuso de discreción o que el tribunal actuó con perjuicio 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. Trans-Oceanic Life Ins. v. Oracle Corp., 184 DPR 689, 709 (2012); Zorniak Air Services v. Cessna Aircraft Co., 132 DPR 170, 181 (1992); Lluch v. España Service Sta., 117 DPR 729, 745 (1986).

Por discreción se entiende el “tener poder para decidir en una forma u otra, esto es, para escoger entre uno o varios cursos de acción”. García v. Asociación, 165 DPR 311, 321 (2005). No

obstante, "el adecuado ejercicio de la discreción está inexorable e indefectiblemente atado al concepto de la razonabilidad". *Ibíd.* El Tribunal Supremo ha enumerado las situaciones que constituyen un abuso de discreción, estas son:

[c]uando el juez, en la decisión que emite, no toma en cuenta e ignora, sin fundamento para ello, un hecho material importante que no podía ser pasado por alto; cuando por el contrario el juez, sin justificación y fundamento alguno para ello, le concede gran peso y valor a un hecho irrelevante e inmaterial y basa su decisión exclusivamente en el mismo; o cuando, no obstante considerar y tomar en cuenta todos los hechos materiales e importantes y descartar los irrelevantes, el juez livianamente sopesa y calibra los mismos. Ramírez v. Policía de P.R., 158 DPR 320, 340-341 (2002).

En cambio, si la actuación del tribunal no está desprovista de base razonable ni perjudica los derechos sustanciales de una parte, debe prevalecer el criterio del juez de instancia a quien corresponde la dirección del proceso. SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, 189 DPR 414, 434-435 (2013); Sierra v. Tribunal Superior, 81 DPR 554, 572 (1959).

B. Ley de Despido Injustificado

En nuestra jurisdicción existe una clara política pública de proteger los derechos de los trabajadores, ya que el rompimiento de la relación laboral conlleva en muchas ocasiones la pérdida del sustento necesario para el diario vivir de las personas. Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR 364, 374 (2001). Con el propósito de proteger el interés apremiante del Estado de regular las relaciones obrero-patronales y evitar las prácticas injustas del trabajo, la Asamblea Legislativa aprobó la Ley Núm. 80, *supra*. *Ibíd.* Este estatuto ofrece al empleado, como medida de protección económica, una indemnización cuando es despedido sin justa causa y, a su vez, penaliza y desalienta el que los patronos despidan a sus empleados de modo arbitrario,

irrazonable y sin justa causa para ello. Romero et als. v. Cabrer Roig et als., 191 DPR 643, 649-650 (2014); C.O.P.R. v. S.P.U., 181 DPR 299, 355-356 (2011); Jusino v. Walgreens, 155 DPR 560, 571-572 (2001).

El propósito de la Ley Núm. 80, *supra*, es uno reparador y debe interpretarse de la manera más liberal y favorable hacia el empleado. Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co., 180 DPR 894, 906 (2011); Jusino et als. v. Walgreens, *supra*, pág. 571. Así las cosas, el Artículo 1 de la Ley Núm. 80, 29 LPR sec. 185A, establece una presunción de que el despido fue injustificado y fija una indemnización, conocida como mesada, para todo empleado-querellante que sea despedido sin justa causa. Díaz v. Wyndham Hotel Corp., *supra*, pág. 375.

En virtud de lo anterior, le corresponde al patrono "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 la Ley Núm. 80, *supra*]". 29 LPR sec. 185k (a); Romero et als. v. Cabrer Roig et als., *supra*, pág. 651. Es decir, una vez el patrono levanta como defensa afirmativa que medió justa causa para el despido, le corresponde probar, por preponderancia de la prueba, alguna de las razones dispuestas en la ley, para así rebatir la presunción que favorece al empleado. Díaz v. Wyndham Hotel Corp., *supra*, pág. 378; Belk v. Martínez, 146 DPR 215, 231 (1998). Además, deberá establecer un nexo causal entre las razones que alega justificaron el despido y el despido propiamente. SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, *supra*, pág. 429.

El Artículo 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, 29 LPR sec. 185b, enumera las circunstancias constitutivas de justa causa para el

despido. Dichas causales incluyen instancias imputables a la *conducta del empleado* y otras de índole empresarial. Romero et als. v. Cabrer Roig et als., supra, págs. 650-651. Entre las atribuibles al empleado, el Artículo 2 del estatuto dispone que:

[s]e entenderá por justa causa para el despido de un empleado de un establecimiento:

(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.

Las instancias antes enumeradas, al igual que las demás establecidas en el citado artículo, constituyen ejemplos de razones que pueden configurar justa causa para el despido; el listado no es taxativo. Matundan v. Centro Patología, 193 DPR 920, 930 (2015). Al respecto, nuestro más Alto Foro ha dispuesto que: "el concepto 'justa causa' es dinámico, puesto que se nutre de múltiples y fluidas situaciones imposibles de prever". *Ibíd.* De forma, que la Ley Núm. 80, *supra*, "no pretende, ni puede, considerada la variedad de circunstancias y normas de los múltiples establecimientos de trabajo, ser un código de conducta que contenga una lista de faltas claramente definidas y la sanción que corresponda a cada una y en cada instancia". *Id.*; Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc., 153 DPR 223, 243 (2001).

Considerado lo anterior, "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". Matundan v. Centro Patología, supra,

págs. 930-931. Reconocida dicha potestad, es necesario que el patrono pruebe lo siguiente para demostrar que el despido fue justificado: (1) la razonabilidad de las reglas establecidas; (2) que le proveyó una copia escrita de las mismas al empleado, y (3) que este último las infringió. Rivera v. Pan Pepín, 161 DPR 681, 690-691 (2004). Así pues, cuando un patrono despide a un empleado por alguna causal que no sea una de las enumeradas en el estatuto en cuestión, el análisis se ciñe a determinar si la razón para el despido constituye justa causa, conforme el principio contenido en el Artículo 2 de la Ley Núm. 80, *supra*. Matundan v. Centro Patología, *supra*, pág. 931. Por tanto, "[n]o 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". *Ibíd.*

Con relación a esto último, si bien no es la norma en nuestro ordenamiento que un patrono despida a un empleado por una primera ofensa o un acto aislado, la Ley Núm. 80, *supra*, no excluye el despido como primera opción o medida si la ofensa es de tal intensidad que así se requiera para proteger la buena marcha de la empresa y/o la seguridad de los demás empleados. *Ibid.*; Feliciano Martes v. Sheraton, 182 DPR 368, 383 (2011). Sobre este particular, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que:

aunque la Ley Núm. 80 no favorece el despido como sanción a la primera falta, ello podría considerarse justificado si dicha acción u omisión, por su gravedad y potencial de agravio, pone en riesgo la seguridad, el orden o la eficiencia que constituyen el funcionamiento del negocio. En esos casos particulares, [l]a falta o acto aislado que dé lugar [a]l despido del empleado en primera ofensa ha de 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 una imprudencia esperar [a que se repita, para entonces proceder con

el despido]. Matundan v. Centro Patología, supra, pág. 931. (Citas omitidas).

C. Renunciabilidad de los derechos constitucionales

Tanto la Sección 1 como la Sección 8 de la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado protegen el derecho a la intimidad y dignidad. Art. II, Secs. 1 y 8, Const. ELA, LPRA, Tomo 1. Este derecho fundamental “goza de la más alta protección bajo nuestra Constitución y constituye un ámbito exento capaz de impedir o limitar la intervención de terceros -- sean particulares o poderes públicos-- contra la voluntad del titular”. López Tristani v. Maldonado, 168 DPR 838, 849 (2006). La vida privada se considera una “esfera de cada existencia en la cual ninguno puede inmiscuirse sin haber sido invitado”. *Id.*, pág. 850.

En cuanto a la extensión de este derecho al campo laboral, nuestro más alto Foro ha dispuesto que: “[p]or tratarse de un derecho invocable frente a personas privadas, un patrono viene obligado a no infringir la zona de autonomía individual de sus empleados que protege el derecho a la intimidad”. Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R., 145 DPR 178, 202-203 (1998). Cuando se plantee una violación a la intimidad, el análisis se centra en determinar si: (1) el reclamante, dentro de las circunstancias de su caso específico, tiene derecho a abrigar una expectativa real de que su intimidad se respete, y (2) si la sociedad reconoce tal expectativa como una legítima o razonable. López Tristani v. Maldonado, supra, pág. 852; Pueblo v. Santiago Feliciano, 139 DPR 361, 384 (1995).

El derecho a la intimidad, a pesar de que es uno de los de más alta jerarquía, no es un derecho absoluto. López Tristani v.

Maldonado, *supra*, pág. 851. En nuestro ordenamiento, es un principio general que los derechos constitucionales son renunciables. *Id.*, pág. 848. No obstante, “para que se configure una renuncia válida al derecho constitucional a la intimidad, esta tiene que ser patente, específica e inequívoca”. *Ibíd.* Por último, cabe señalar que nuestro Tribunal Supremo ha expresado que el “[a]nalfabetismo no es sinónimo de incapacidad mental, como tampoco es condición que impida el ejercicio o la renuncia válida de importantes derechos constitucionales”. Pueblo v. López Rodríguez, 118 DPR 515, 535 (1987).

III.

A la luz de la normativa antes reseñada, procedemos a evaluar el recurso ante nuestra consideración. Discutiremos en conjunto el primer y segundo señalamiento de error, por estar relacionados entre sí.

En su escrito, el apelante adujo que el TPI incidió al concluir que la prueba demostró que este incurrió en un patrón de conducta impropia y desordenada que afectó el buen y normal funcionamiento de la empresa apelada. Sostuvo que no violó las normas y reglamentos de Western Auto, pues entendía que el deber de informar sobre cualquier multa o infracción de tránsito procedía solo cuando estas fueran expedidas mientras operara un vehículo de la empresa.

Aplicado el derecho antes citado a los hechos del caso de epígrafe, concluimos que no erró el foro primario al concluir que Western Auto tuvo justa causa para despedir a Díaz Guzmán. Veamos.

El despido del apelante se debió a razones atribuibles a su conducta, en particular, incurrir en un patrón de conducta impropia o desordenada y violar de forma reiterada las reglas y

reglamentos de la empresa. Para probar que el despido fue justificado, Western Auto tenía que demostrar: la razonabilidad de las normas establecidas en la empresa, que le proveyó una copia escrita de las mismas al empleado y que este las infringió.

La *Política de Seguridad para la Flota* de Western Auto de 30 de enero de 2001 [*Política de Seguridad*], mencionada en la determinación de hecho núm. 5, proporciona un cuerpo de normas obligatorias para todos los operadores de vehículos de la compañía apelada.⁴ En ese sentido, las obligaciones que Díaz Guzmán tenía como chofer y la conducta que este debía desplegar en el desempeño de sus funciones, se encontraban delineadas por tales guías y procedimientos, cuyo propósito es: “promover y respaldar la operación segura de vehículos de motor en y fuera de los negocios de la compañía”.⁵

Las directrices esbozadas en la *Política de Seguridad* de la apelada requieren a los empleados:

- Reportar todas las violaciones, multas, litigios o convicciones que [...] reciba[n] como resultado de su conducción de **cualquier** vehículo. Este reporte se le debe dar a su supervisor por escrito dentro de 72 horas de lo acontecido. (Ver Anejo C).
- De igual manera, [...] también debe informar a su supervisor por escrito dentro de 72 horas si su licencia es suspendida, revocada o restringida por cualquier razón. (Énfasis en el original).⁶

Tales requerimientos también son exigidos por el *Manual del Team Member* de Western Auto de agosto de 2009 [*Manual*],⁷ mencionado en la determinación de hecho núm. 4, que promueve que los empleados actúen con honestidad y de acuerdo a los más

⁴ Véanse, págs. 92-94 del apéndice del recurso de apelación.

⁵ Véase, pág. 94 del apéndice del recurso de apelación.

⁶ *Id.*, pág. 95.

⁷ *Id.*, págs. 115-116.

altos estándares éticos.⁸ Así las cosas, el *Manual* provee una lista no taxativa de conductas inaceptables para el patrono, las cuales podrían acarrear medidas disciplinarias, entre estas, entrevistas disciplinarias progresivas, incluso, el despido.⁹ Son consideradas conductas inaceptables: el incumplimiento con los requisitos de desempeño y las políticas y procedimientos de la compañía.¹⁰

Con relación al desempeño y las normas que rigen el empleo de un conductor en la empresa apelada, la *Política de Seguridad* provee que, al estos ser evaluados, serán clasificados bajo la categoría de "aceptable" o "no aceptable".¹¹ Un conductor es clasificado bajo la última de estas categorías cuando resulta y/o comete:

- Culpable de dos accidentes dentro de los últimos 24 meses.
- Una violación grave dentro de los últimos 36 meses.
- Más de dos (2) violaciones menores dentro de los últimos 36 meses.
- El número total de violaciones y/o culpabilidad por accidentes no debe exceder (2) en un periodo de 36 meses.¹²

Dicho cuerpo de normas brinda un listado ilustrativo de los actos y omisiones que Western Auto considera violaciones.¹³ En lo que nos concierne, se considera una "violación grave" que un chofer: conduzca bajo la influencia del alcohol o intoxicado, a 20

⁸ Como parte de la seguridad en el transporte que exige la empresa, el *Manual* establece un programa de seguridad que requiere que los empleados que operen vehículos propiedad de la compañía o arrendados:

- Inform[en] a su gerente, por escrito, de todas las infracciones, citaciones, multas, imputaciones y condenas que se originen al conducir algún vehículo automotriz. Dichos informes deberán ser entregados dentro de las 72 horas después del incidente
- Dej[en] de conducir de inmediato los vehículos de la compañía, si le es suspendida, revocada o restringida su licencia de conducir y notificar a su gerente dentro de las 24 horas después del incidente[.] *Id.*, págs. 144-145.

⁹ *Id.*, pág. 125.

¹⁰ *Id.*, págs. 125-126.

¹¹ Véase, pág. 99 del apéndice del recurso de apelación.

¹² *Ibíd.*

¹³ *Id.*, pág. 100.

mph o más por encima del límite establecido, y que no reporte un accidente.¹⁴ Por otro lado, constituye una "violación menor" el conducir a menos de 20 mph por encima del límite.¹⁵

Evaluadas las normas y reglas antes esbozadas, hacemos eco de las conclusiones a las que llegó el TPI para determinar que el despido de Díaz estuvo justificado. Sobre este particular, el foro primario expresó:

[d]e conformidad con la Política, conducir a menos de 20 mph en exceso del límite de velocidad constituye una falta menor, y conducir bajo la influencia del alcohol constituye una violación grave. Por tanto, el querellante incurrió en tres faltas menores y una violación grave dentro de los 36 meses anteriores a su despido. Por consiguiente, conforme a la Política de Seguridad para la Flota el querellante era un conductor "No Aceptable". Además, aunque la mayoría de estas multas fueron mientras el querellante Díaz operaba su vehículo personal, el querellante no notificó a la querellada sobre ninguno de estos incidentes, en violación a la referida Política. Nótese que no importa si las multas o infracciones ocurrieron mientras el querellante conducía su vehículo personal o el vehículo de la Compañía, pues la Política exige que se notifique toda multa o infracción independientemente del vehículo que sea. Más aún, mientras al querellante se le encontró culpable y fue convicto de conducir en estado de embriaguez. El [DTOP] [...] retuvo la licencia de conducir y le concedió una licencia provisional mientras el querellante completaba el curso de mejoramiento para conductores del DTOP. El querellante jamás notificó a la Compañía de dicha convicción, ni de que condujera con licencia provisional alguna.¹⁶ Ello denota una conducta deshonesta por parte del querellante que está expresamente proscrita en las políticas aplicables.

[...]

Nótese que en este caso, el querellante no fue despedido por haber sido convicto o por haber violado la Ley de Tránsito, sino por violar la Política de Seguridad de Flota de Western Auto al no reportar las violaciones incurridas a su supervisor, y por ser considerado un conductor "No Aceptable", bajo dicha política. El comportamiento del querellante también

¹⁴ *Ibíd.*

¹⁵ *Id.*, pág. 100.

¹⁶ A esos efectos, surge de la Orden Enmendada sobre Licencia Provisional Restringida que consta en el expediente, que el Tribunal suspendió la licencia del apelante, pero que este solicitó que se le concediera una licencia provisional restringida y la misma le fue expedida. Véase, pág. 152 del apéndice del recurso de apelación.

constituye una falta de honradez que también podría justificar su despido por falta de confianza.

En virtud de lo anterior, el TPI concluyó en el dictamen apelado que:

ante las múltiples infracciones de tránsito en el récord del querellante, mantenerlo como chofer de la querellada hubiera sido una imprudencia y un precedente nefasto, contrario al normal y buen funcionamiento del negocio de la querellada, amén de que hubiera puesto en riesgo de responsabilidad civil y/o criminal a la querellada pues, del querellante haber provocado un accidente, su patrono sería aún más responsable por mantenerlo como chofer, a sabiendas de su historial de conductor y convicción previa por manejar en estado de embriaguez.

[...]

[E]l historial de multas de tránsito que posee el querellante hizo la continuación de su empleo como chofer incompatible con el buen y normal funcionamiento del negocio de la querellada.

Sobre este particular, el foro primario señaló que la decisión de despedir al apelante no se tomó de forma improvisada ni festinadamente, que: “lejos del mero capricho del patrono o su libre arbitrio, la querellada actuó conforme a su Política de Seguridad y tomó la decisión de despedir al querellante”.

De la prueba evaluada surge que Díaz Guzmán incurrió en dos violaciones menores y una grave en los 36 meses previos a su despido, lo que lo convirtió en un conductor “no aceptable”, según definido en la *Política de Seguridad* de Western Auto. En segundo lugar, si bien las infracciones señaladas en la determinación de hecho núm. 12 fueron cometidas mientras el apelante operaba su vehículo personal, este tenía la obligación de notificar a su patrono sobre la expedición de las multas, el caso criminal en su contra —por el cual resultó convicto— y de la restricción impuesta a su licencia de conducir.

Las conductas llevadas a cabo por el apelante antes mencionadas, infringieron las normas del patrono. Del mismo

modo, las omisiones de este en no informar a su patrono y/o supervisor de las mismas denotan una conducta deshonestas de su parte, también violatoria a la *Política de Seguridad* de Western Auto. En conclusión, hubo justa causa para el despido. No se cometieron los errores discutidos.

En el tercer error señalado, Díaz Guzmán planteó que el TPI incidió al no concluir que, siendo esta su primera ofensa, el patrono debió aplicar la doctrina de disciplina progresiva y no proceder a su despido como primera sanción. Tampoco le asiste la razón.

La *Política de Seguridad* dispone que las violaciones al programa podrían resultar en acciones disciplinarias, la suspensión del empleado del cargo de conductor y el despido.¹⁷ En particular, una primera ofensa resultaría en una entrevista final correctiva, mientras que una segunda ofensa en la terminación del empleo.¹⁸ Entre los procedimientos para atender asuntos disciplinarios, el *Manual* establece lo pertinente a las entrevistas disciplinarias progresivas, a saber,

[c]reemos en el uso de las entrevistas disciplinarias progresivas para ofrecer oportunidades para el mejoramiento de conductas que pudieran impedir el éxito de un *Team Member*. En la mayoría de los casos, las entrevistas disciplinarias progresivas serán administradas de la manera siguiente:

- Advertencia por escrito
- Entrevista disciplinaria
- Entrevista disciplinaria final
- Cese de la relación laboral (despido).

La forma para las entrevistas disciplinarias progresivas será determinada de acuerdo a la gravedad de la situación. Además, las entrevistas disciplinarias progresivas pueden iniciarse en cualquier nivel. **Ciertas violaciones de las políticas**

¹⁷ Véanse, págs. 94 y 100 del apéndice del recurso de apelación.

¹⁸ Véase, pág. 104 del apéndice del recurso de apelación.

de la compañía podrían acarrear el despido inmediato del *Team Member*.¹⁹ (Énfasis suplido).

Según discutido, el apelante había incurrido, al momento de su despido, en dos faltas menores (conducir a menos de 20 mph por encima del límite) y una falta grave (conducir bajo la influencia del alcohol o intoxicado). Además, ya para el 3 de marzo de 2014, la apelada le había cursado una amonestación escrita denominada "*Team Member Action Report*" por violaciones a las normas de seguridad y procedimientos de la compañía. De dicho documento, el cual fue firmado por el apelante como recibido y entendido, surge que esta era una entrevista correctiva final en cuanto a su desempeño, en particular, dispone que: esa sería "su última advertencia".²⁰

Al respecto, el TPI concluyó que:

[e]n este caso, no hay controversia que durante los últimos 36 meses antes de su despido, el querellante recibió por lo menos cinco infracciones de tránsito, algunas de ellas que se consideran graves bajo la Política de Seguridad para la Flota y que no notificó a la querellada. Además, aproximadamente un mes antes de ser despedido, el 3 de marzo de 2014, el querellante recibió una advertencia final por pasar el peaje del Puente Teodoro Moscoso en el vehículo de la Compañía sin tener el balance disponible en el sistema Auto Expreso y a exceso de velocidad.

Si bien es cierto que en nuestro ordenamiento legal no se favorece el despido como primera sanción, algunas violaciones a las normas del patrono son de tal naturaleza que lo ameritan. Díaz Guzmán incurrió en múltiples violaciones a las normas de Western Auto, omitió información y puso en riesgo a la compañía y a terceros. En vista de ello, coincidimos con el razonamiento del foro apelado en cuanto a que la conducta desplegada por el apelante ameritó el despido como primera sanción, obviando así

¹⁹ Véase, pág. 125 del apéndice del recurso de apelación.

²⁰ *Id.*, pág. 87.

la doctrina de disciplina progresiva. De forma, que no se cometió el tercer error señalado.

En el cuarto señalamiento de error, el apelante sostuvo que el TPI erró al extender, de forma arbitraria, la reglamentación de la empresa a su vida privada. En particular, al requerir que revelara a Western Auto toda infracción de tránsito, aunque fuera cometida en su vehículo personal y fuera de horas laborables. No le asiste la razón.

De la *Política de Seguridad* de Western Auto se desprende, como un requisito compulsorio, que los aspirantes a conductor entreguen copia de la Solicitud de Certificación (Formulario DTOP-661)²¹ para ser evaluados para el puesto.²² Del mismo modo, el *Manual* exige que todo empleado que opere un vehículo, propiedad de la compañía apelada o arrendado por esta, acepte la revisión de su historial choferil, pues ello constituye parte de la evaluación de su desempeño.²³ Con relación a la seguridad en el transporte, el *Manual* establece un programa de seguridad que:

requiere lo siguiente de los *Team Members* que operen vehículos que sean propiedad de la compañía o arrendados:

- Aceptar que su historial como conductor sea revisado por la compañía. Solo los *Team Members* cuyo historial como conductor satisfaga los requerimientos del programa

²¹ Este formulario permite que un conductor o una persona autorizada pueda obtener un informe del récord conductor o choferil de una persona. La certificación reflejará aquellas infracciones graves a la ley de tránsito que haya cometido por el conductor, como manejar un vehículo de motor en estado de embriaguez o en exceso de velocidad.

²² Véase, pág. 98 del apéndice del recurso de apelación.

²³ *Id.*, pág. 144.

podrán conducir vehículos propiedad de la compañía o arrendados

Así las cosas, Western Auto exige que todo conductor haga entrega del mencionado formulario por lo menos una vez al año.²⁴

Sobre este requerimiento, el TPI señaló que:

[r]esulta pues indispensable que el patrono tome las medidas necesarias para informarse del historial choferil de sus empleados lo cual incluye, requerirle a los conductores que reporten todas las violaciones a la Ley de Tránsito, inclusive aquellas violaciones incurridas fuera de horas laborables o en sus vehículos personales. Este requerimiento forma parte de la debida diligencia que el patrono emplea para prevenir los daños previsibles y así, mitigar o relevarse de responsabilidad [...].

[...]

Reportar una violación a la Ley de Tránsito no le impone una carga excesiva a un empleado ni mucho menos perjudica al público.

[...]

[L]a política de ninguna manera perjudica, por el contrario, beneficia al público en general ya que los conductores profesionales quedan incentivados de (sic) conducir precavidamente durante y fuera de horas laborables.

Nuevamente, coincidimos con el análisis del foro apelado. Además, de la razonabilidad que entraña el requerimiento de Western Auto, es menester hacer constar que el apelante renunció al derecho a la privacidad que ahora invoca cuando solicitó ocupar el puesto de conductor para la apelada. Veamos.

El apelante trabajó para la compañía apelada desde el año 1999. Una vez comenzó en el cargo de chofer, entregó a Western Auto la documentación sobre la cual ahora alega tener una expectativa de intimidad, puesto que la misma era un requerimiento para la concesión del empleo. Además, surge del expediente que en múltiples ocasiones entregó su historial choferil como parte del proceso de certificación que realiza la apelante

²⁴ *Id.*, pág. 99,

para saber si sus conductores son "Aceptables" o "No Aceptables", conforme las normas de la empresa. De lo anterior, surge una renuncia patente, específica e inequívoca por parte de Díaz Guzmán a su derecho constitucional a la intimidad.

Evaluada la clara renuncia del derecho invocado por el apelante, a la luz de las reglas establecidas en la *Política de Seguridad* y del *Manual*, las cuales hemos indicado son razonables, concluimos que no se cometió el error antes señalado.

Por último, en el quinto señalamiento de error, el apelante adujo que el TPI erró al realizar determinaciones de hecho y conclusiones de derecho fundamentadas en evidencia que no formó parte de la prueba estipulada y admitida por dicho foro. Alegó que el foro primario violó su derecho a un debido proceso de ley, al considerar y fundamentar parte del dictamen aquí apelado en fragmentos de la transcripción de una deposición que Western Auto le tomó.

Es sabido que los errores que no sean adecuadamente discutidos por una parte de ordinario no serán considerados por este foro. Véase, Regla 16(C)(1)(f) del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B. En su escrito, Díaz Guzmán se limitó a transcribir y poner en *negritas* aquellas partes de las determinaciones de hecho y conclusiones de derecho en las que el TPI consideró fragmentos de la mencionada deposición, mas no esbozó argumento alguno para sustentar su planteamiento. Por tanto, nos debemos abstener de considerar el error por no haber sido adecuadamente discutido.

Sin embargo, hacemos constar que, aun si determináramos que el TPI erró al considerar dicha prueba, entendemos que hubiera llegado a la misma conclusión en cuanto a que el apelante conocía y entendía las normas de la empresa que debía seguir

como parte de su empleo como conductor y, por ende, aquellas que violó y por las cuales fue despedido, ya que existe evidencia suficiente sobre ello en el expediente.

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, se confirma la Sentencia emitida por el Tribunal de Primera Instancia el 22 de abril de 2016.

Notifíquese.

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

Lcda. Lilia M. Oquendo Solís
Secretaria del Tribunal de Apelaciones