

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE MAYAGÜEZ Y UTUADO
PANEL XI

EDWIN GONZÁLEZ
SANTIAGO
Apelado

v.

BAXTER HEALTHCARE OF
PUERTO RICO
Apelante

KLAN201700233

Apelación procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala Superior
de Utuado

Número: L PE2015-0029

Sobre: Despido
injustificado; represalias

Panel integrado por su presidente, el Juez Figueroa Cabán, la Juez Birriel Cardona y la Juez Ortiz Flores

Ortiz Flores, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de junio de 2017.

Comparece Baxter Healthcare of Puerto Rico (Baxter; apelante) mediante recurso de apelación y nos solicita la revocación de la *Sentencia* dictada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Utuado (TPI) dictada el 8 de febrero de 2017 y notificada el 10 de febrero del mismo año. En esta, el TPI declaró “Ha Lugar” la solicitud de sentencia sumaria tras concluir que el querellante fue despedido injustificadamente por la apelante. Asimismo, declaró “No Ha Lugar” la reclamación de discrimen por edad realizada por el querellante al amparo de la Ley 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada.

Adelantamos que, luego de un minucioso análisis, confirmamos la *Sentencia* apelada.

I

El 12 de agosto de 2015, el señor Edwin González Santiago (Sr. González; apelado) presentó *Querrela*¹ contra Baxter por despido injustificado al amparo de la Ley 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada (Ley 80) y por discrimen por edad al amparo de la Ley 100 del 30 junio de 1959, según enmendada (Ley 100). Baxter fue emplazada el 25 de agosto de 2015.² El 31 de agosto de 2015, Baxter solicitó una

¹ Véase Anejo I de la Apelación.

² Véase Anejo II de la Apelación.

prórroga para contestar la querrela presentado por el Sr. González por entender que el término de 15 días provisto no era suficiente. Así las cosas, el 4 de septiembre de 2015, Baxter presentó *Contestación a la Querrela*.³ Por su parte, el 10 de septiembre de 2015, el Sr. González presentó ante el TPI *Moción Solicitando Sentencia por las Alegaciones*.⁴ El 16 de agosto de 2015, Baxter presentó *Oposición a “Moción Solicitando Sentencia por las Alegaciones” y Solicitud de Sentencia por las Alegaciones a favor de Baxter*.⁵ El 8 de diciembre de 2015, el Sr. González presentó *Moción en Apoyo a Solicitud de Sentencia Por las Alegaciones*.⁶ Luego, el 26 de enero de 2016, el apelado presentó *Moción Solicitando Remedio y en Apoyo a Remedio*.⁷ El 24 de febrero de 2016, Baxter presentó *Moción en Cumplimiento de Orden y Solicitud para que se dicte Sentencia por las Alegaciones sin Oposición*.⁸ El 12 de abril de 2016, el Sr. González presentó *Moción Solicitando Remedios*.⁹

El TPI emitió una *Resolución*¹⁰ el 26 de abril de 2016, notificada el 29 de abril de 2016, en la cual denegó las solicitudes de las partes para que se dictara sentencias por las alegaciones por entender que las alegaciones y los hechos del caso debían ser dilucidados en un juicio en su fondo por requerir adjudicación de credibilidad. El 7 de diciembre de 2016, las partes sometieron Informe Preliminar de Conferencia con Antelación al Juicio.¹¹ Luego, el 27 de diciembre de 2016, Baxter presentó *Moción de Sentencia Sumaria*.¹² El 31 de enero de 2017, el Sr. González presentó *Oposición a Sentencia Sumaria y a su vez Solicitud de Sentencia Parcial a favor del Querellante*.¹³ Finalmente, el tribunal de instancia emitió *Sentencia*¹⁴ el 8 de septiembre de 2017, notificada el 10 de febrero del mismo año, en la cual declaró “Ha Lugar” la solicitud de

³ Véase Anejo IV de la Apelación.

⁴ Véase Anejo V de la Apelación.

⁵ Véase Anejo VI de la Apelación.

⁶ Véase Anejo VII de la Apelación, págs. 49-54.

⁷ Véase Anejo VII de la Apelación, págs. 55-59.

⁸ Véase Anejo VIII de la Apelación.

⁹ Véase Anejo IX de la Apelación.

¹⁰ Véase Anejo X de la Apelación.

¹¹ Véase Anejo XI de la Apelación.

¹² Véase Anejo XII de la Apelación.

¹³ Véase Anejo XIII de la Apelación.

¹⁴ Véase Anejo XV de la Apelación.

sentencia sumaria presentada por el Sr. González por entender que este fue despedido injustificadamente por Baxter tras violentar el artículo 5 de la Ley 80. Con relación a la reclamación de discrimen por edad, el TPI la declaró “No Ha Lugar”. Así, el TPI condenó a Baxter a satisfacer el pago de \$34,365.60 por concepto de mesada más \$5,154.84 por concepto de honorarios de abogado para un total de \$39,520.44, sujeto al interés legal de 4.50%. En su *Sentencia* el foro de instancia expresó lo siguiente:

Conforme la Ley 80 sobre Despido Injustificado, y en particular el artículo 5, antes relacionado, cuando Baxter suspende de empleo y sueldo al querellante sin término de tiempo, se configuró un despido. La carta del 4 de agosto de 2014 de la Sra. Bayrón[,] Directora de Recursos Humanos[,] ratificó que Edwin había sido suspendido de empleo y sueldo sin tiempo determinado. Ello viola expresamente las disposiciones del artículo 5 de la Ley 80 sobre Despido Injustificado.

[...]

El querellado sostiene que para el 17 de julio de 2014, el querellante había violado la Regla 22 de las Conductas del Manual. Esa conducta indica literalmente lo siguiente:

22. Incurrir en delitos graves, y/o no informar sobre acusaciones o sentencias de delitos graves; de cualquier naturaleza incluyendo probatorias. [sic]

Según el Manual de Empleado, eso era una de las OFENSAS MAYORES y [e]stas según el Manual eran:

“Las Ofensas Mayores son aquellas que afectan adversamente la idoneidad de una persona como empleado de nuestra compañía, y por lo tanto, podría conllevar la terminación de empleo en la primera ocasión.” [sic]

Como se verá, la acción disciplinaria que conlleva ese acto es el despido y no suspensión. Ahora bien, Baxter no lo despidió. Baxter lo suspendió de empleo y sueldo sin un t[é]rmino determinado de tiempo. Bajo el artículo 5 de la Ley 80 sobre Despido Injustificado, ello en Puerto Rico *per se* es un despido [...]. (Énfasis en el original suprimido).

Inconforme, Baxter acude ante nosotros mediante recurso de apelación y nos solicita que revoquemos la *Sentencia* emitida por el TPI en lo referente a la determinación de que el despido del apelado fue injustificado. En su escrito la apelante nos señala la comisión de los siguientes errores:

Primer error: Erró el Honorable TPI al determinar que el despido del Querellante fue injustificado.

Segundo error: Erró el Honorable TPI al determinar que el derecho a la presunción de inocencia aplica a las determinaciones de despido en el ambiente laboral.

Transcurrido el término reglamentario sin que el apelado haya presentado su posición, resolvemos.

II

A. La Sentencia Sumaria y la revisión judicial

La Regla 36.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.2, permite a una parte contra la cual se ha presentado una reclamación, solicitar que se dicte sentencia sumaria a su favor sobre la totalidad o cualquier parte de la misma. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 212 (2010). Asimismo, una parte demandante puede prevalecer con la presentación de una sentencia sumaria si provee prueba incontrovertible sobre todos los elementos indispensables de su causa de acción. *Ramos Id.* en la pág. 217. Este mecanismo procesal es un remedio de carácter extraordinario y discrecional. *Sucn. Maldonado v. Sucn. Maldonado*, 166 DPR 154, 184 (2005). Su fin es favorecer la más pronta y justa solución de un pleito que carece de controversias genuinas sobre los hechos materiales y esenciales de la causa que trate. *Id.*

En cuanto al asunto específico del estándar que debemos utilizar como Tribunal de Apelaciones al momento de revisar determinaciones del foro primario en las que se conceden o deniegan mociones de sentencia sumaria, el Tribunal Supremo expresó lo siguiente:

El tribunal apelativo utilizará los mismos criterios que el Tribunal de Primera Instancia al determinar si procede una sentencia sumaria. Sin embargo, **al revisar la determinación de primera instancia, el tribunal de apelación está limitado de dos maneras: primero, s[o]lo puede considerar los documentos que se presentaron ante el foro de primera instancia.** Las partes no pueden añadir en apelación exhibit[s], deposiciones o affidávit[s] que no fueron presentados oportunamente en el foro de primera instancia, ni pueden esbozar teorías nuevas o esgrimir asuntos nuevos por primera vez ante el foro apelativo. **Segundo, el tribunal apelativo s[o]lo puede determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos materiales y esenciales, y si el derecho se aplicó de forma correcta.** No puede adjudicar los hechos materiales esenciales en disputa. Esa tarea le corresponde al foro de primera instancia. *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 334-335 (2004).

Recientemente, el Tribunal Supremo atemperó la norma de revisión judicial a las Reglas de Procedimiento Civil de 2009. En primer lugar, expresó que “[l]a revisión del Tribunal de Apelaciones es una *de novo* y debe examinar el expediente de la manera más favorable a favor de la parte que se opuso a la Moción de Sentencia Sumaria en el foro primario [...]”. *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc. y Bohío International Corporation*, 193 DPR 100, 118 (2015). Además, reiteró que por estar en la misma posición que el foro primario debemos revisar que tanto la moción de sentencia sumaria como su oposición cumplan con los requisitos de forma recopilados en la Regla 36 de Procedimiento Civil. *Id.* Luego de culminada nuestra revisión de las mociones, en caso de que encontremos que en realidad existen hechos materiales en controversia, debemos tener en cuenta lo siguiente:

El foro apelativo intermedio tiene que cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil y debe exponer concretamente cuáles hechos materiales encontró que están en controversia y cuáles están incontrovertidos. Esta determinación puede hacerse en la Sentencia que disponga del caso y puede hacer referencia al listado numerado de hechos incontrovertidos que emitió el foro primario en su Sentencia. *Id.*

En caso contrario, de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, entonces procederemos a revisar si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el derecho a los hechos incontrovertidos. *Id.* Por último, es menester señalar que es norma reiterada por el Tribunal Supremo que los tribunales apelativos no intervendremos con el manejo de los casos por el Tribunal de Primera Instancia, "salvo que se demuestre que hubo un craso abuso de discreción o que el tribunal actuó con prejuicio 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". *Zorniak Air Services v. Cessna Aircraft Co.*, 132 DPR 170, 181(1992).

B. Ley de Despido Injustificado

El artículo 1 de la Ley 80, 29 LPRA sec. 185a, también conocida como la Ley de Despido Injustificado, establece que todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, donde trabaja mediante remuneración de alguna clase contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido de su cargo sin que haya mediado justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono, además del sueldo devengado, una indemnización adicional.¹⁵ Así pues, como norma general, el obrero contratado sin término fijo que es despedido sin justa causa tiene derecho al remedio de la mesada que provee la Ley 80. *García v. Aljoma*, 162 DPR 572, 585 (2004).

El propósito de esta ley es uno social y coercitivo pues busca castigar al patrono que despide a un empleado o empleada sin tener justa causa para ello. *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 571 (2001). Asimismo, tiene también un fin reparador porque "provee remedios justicieros y consubstanciales con los daños que puede haberle causado a un cesanteado un despido injustificado". *Id.* Cónsono con este propósito reparador la Ley 80 siempre se debe interpretada de manera liberal a favor del empleado. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 688 (2004). Este estatuto establece una importante presunción en contra del patrono bajo la cual el despido se considera injustificado hasta que el patrono demuestre que existe una justa causa.¹⁶ *Id.* en la pág. 690.

El artículo 2 la Ley 80, 29 LPRA sec. 185b¹⁷, establece ciertas situaciones que se entenderán como justa causa para el despido de un

¹⁵ La Ley 80 establece la remuneración de acuerdo a los años de servicio.

¹⁶ Véase artículo 11 de la Ley 80, 29 LPRA sec. 185k(a).

¹⁷ El artículo 2 de la Ley 80, 29 LPRA sec. 185b, dispone lo siguiente:

Se 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 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.
- 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

empleado. Entre ellas se encuentran el patrón de conducta impropia o desordenada por parte del obrero; rendir el trabajo tardía o negligentemente o en violación a las normas de calidad del producto; no rendir el trabajo; o incurrir en violaciones reiteradas a las reglas y reglamentos establecidas para el funcionamiento del establecimiento. La enumeración no es taxativa, sino que provee ejemplos "sobre el tipo de conducta que constituye la razón y motivo justificados para el despido, por estar reñido con la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa". *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223, 244 (2001). Así pues, la lista contenida en la Ley 80 "no excluye otra conducta del empleado que, por estar vinculada al buen funcionamiento de la empresa, podría constituir justa causa para el despido". *Id.*

La tarea de los tribunales en casos de despido injustificado es evaluar las situaciones específicas que se les presentan para determinar si existió la justa causa para el despido, aunque la situación no esté específicamente enumerada en el estatuto. *Jusino et als. v. Walgreens, supra*, en la pág. 572. No obstante, los patronos pueden establecer reglamentos internos para fijar las normas de conducta que regirán en sus lugares de trabajo y los empleados estarán sujetos a estas normas siempre y cuando éstas sean razonables. *Rivera v. Pan Pepín, supra*, en la pág. 689. El Tribunal Supremo ha establecido que las violaciones a estas normas internas de conducta constituirán justa causa para el

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 una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido.

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. Tampoco se considerará justa causa para el despido de un empleado la colaboración o expresiones hechas por éste, relacionadas con el negocio de su patrono, en una investigación ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada según la ley. En este último caso, el empleado así despedido tendrá derecho, además de cualquier otra adjudicación que correspondiere, a que se ordene su inmediata restitución en el empleo y a que se le compense por una suma igual a los salarios y beneficios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que un tribunal ordene la reposición en el empleo.

despido de empleados cuando el patrono logre demostrar que las reglas son razonables, que se les suministró copia escrita de dichas normas a los empleados y que el empleado violó las normas en reiteradas ocasiones. *Jusino et als. v. Walgreens, supra*, en la pág. 573.

Es importante señalar que aunque la Ley 80 no favorece el despido como sanción a la primera falta o única ofensa, el estatuto tampoco lo excluye cuando la intensidad de la falta o el agravio así lo requiera “en protección de la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran”. *Secretario del Trabajo v. ITT*, 108 DPR 536, 543 (1979).

Ahora bien, en lo pertinente al caso que nos ocupa, el artículo 5 de la Ley 80, 29 LPRA sec. 185e, define despido de la siguiente manera:

A los efectos de las secs. 185a a 185m de este título se entenderá por despido, **además de la cesantía** del empleado, **su suspensión indefinida o por un término que exceda de tres (3) meses**, excepto en el caso de empleados de industria y negocios estacionales o la renuncia del empleo motivada por actuaciones del patrono dirigidas a inducirlo o forzarlo a renunciar tales como imponerle o intentar imponerle condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, rebajarlo en categoría o someterlo a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra. (Énfasis nuestro).

III

En su primer señalamiento de error, la apelante sostiene que el foro de instancia incidió al determinar que el despido del Sr. González fue injustificado. Arguye que el despido del apelado estuvo justificado pues “el Manual de Empleados de Baxter prohíbe el ser acusado y convicto de delitos graves y prohíbe el incurrir en conducta ofensiva a la decencia y moral pública”.¹⁸ Además, señala que esta regla es razonable y que busca promover estándares moralidad y principio de política pública en nuestra sociedad. No le asiste la razón. Veamos. Surge del testimonio¹⁹ de la señora Miriam Bayron López (Sra. Bayron), Directora de Recursos Humanos, que el Sr. González fue suspendido de empleo y sueldo el 17

¹⁸ Véase pág. 19 del escrito de Apelación.

¹⁹ El testimonio de la Sra. Bayron se tomó como parte de una deposición el 28 de junio de 2016.

de julio de 2014²⁰ por violentar la Regla 22 del Manual de Empleados de Baxter de 2012.²¹ La razón provista por la Sra. Bayron para suspender al Sr. González en lugar de despedirlo fue que no sabían cual sería el resultado de caso.²²

A los fines de realizar un **análisis integrado de las reglas existentes en Baxter y las disposiciones de la Ley 80**, debemos comenzar por analizar la Regla 22, así como las sanciones provistas en los casos en que esta se violente. Luego, debemos comparar estas disposiciones con lo que establece la Ley 80.

Así pues, en lo pertinente al caso que nos ocupa, debemos señalar que la mencionada Regla 22 está catalogada en el Manual de Empleados de Baxter de 2012 como una de las catalogadas Ofensas Mayores. Las Ofensas Mayores se definen de la siguiente manera:

Las Ofensas Mayores son aquellas que afectan adversamente la idoneidad de una persona como empleado de nuestra compañía, y por lo tanto, **podrían conllevar la terminación de empleo en la primera ocasión.** (Énfasis nuestro).²³

Por otro lado, específicamente la Regla 22 dispone que se considera una Ofensa Mayor el “[i]ncurrir en delitos graves, y/o no informar sobre acusaciones o sentencias de delitos graves; de cualquier naturaleza incluyendo probatorias”.²⁴

Respecto a las sanciones disciplinarias que serán aplicadas casos en que se incurran en Ofensas Mayores el Manual de Empleados de Baxter de 2012 dispone lo que sigue:

La sanción para Ofensas Mayores conlleva normalmente la terminación de empleo en la primera ocasión como acción apropiada.

Si la falta cometida es de tal naturaleza que podría conllevar esta acción de despido, el empleado podría ser suspendido de empleo y sueldo de inmediato hasta que se investigue y se evalúe el caso.

Una vez concluida la investigación, el empleado suspendido deberá reportarse al Departamento de Recursos Humanos para conocer el resultado de la misma. Si la decisión es la

²⁰ Véase Anejo XII de la Apelación, pág. 298, líneas 13-21.

²¹ Véase Anejo XII de la Apelación, pág. 310, líneas 4-6.

²² Véase Anejo XII de la Apelación, pág. 334, líneas 17-22 y pág. 335, líneas 1-5.

²³ Véase Anejo XII de la Apelación, pág. 178.

²⁴ Véase Anejo XII de la Apelación, pág. 180.

terminación de empleo la misma se hará retroactiva a la fecha de suspensión. (Énfasis nuestro).²⁵

En el presente caso, como mencionáramos, el apelado fue suspendido por violentar la citada Regla 22 por no haber notificado que había sido acusado de delitos graves.²⁶ La sanción correspondiente según el Manual de Empleados de Baxter de 2012 incluye el despido del empleado y, en aquellos casos que por su naturaleza lo ameritara, la suspensión inmediata hasta que se investigara y se evaluara el caso. Es precisamente aquí donde surge el problema. Como expusimos antes, en nuestro ordenamiento jurídico se consideran despidos aquellas suspensiones indefinidas o por un término que exceda de tres (3) meses.²⁷ Surge de la carta emitida por Baxter, a petición del apelado, fechada el 4 de agosto de 2014 que el Sr. González era empleado de Baxter y que se encontraba suspendido desde el 17 de julio de 2014 **hasta nuevo aviso**.²⁸ Ello de por sí constituye un despido por virtud de ley. Así lo determinó el legislador al crear el artículo 5 de la Ley 80. Ahora bien, sabido es que la Ley 80 no prohíbe el despido, sino que lo que proscribe es el despido **injustificado**. Determinado que la suspensión del Sr. González constituyó un despido según la Ley 80, nos corresponde determinar si este despido fue uno injustificado. Veamos.

La Ley 80 no define propiamente lo que constituye un despido injustificado. En su lugar, contiene un listado no taxativo de ejemplos que el legislador consideró justa causa para un despido. Esto último, responde a la realidad de que la Ley 80 no busca, ni puede, contemplar todos los escenarios posibles. Así pues, en los casos de despido, nuestra función como tribunal es analizar los hechos y las circunstancias particulares de

²⁵ Véase Anejo XII de la Apelación, págs. 185-186.

²⁶ Véase Anejo XII de la Apelación, pág. 303, líneas 13-22 y pág. 304, línea 1, donde la Sra. Bayron testificó lo siguiente:

[...] yo le dije que, verdad, tratándose de la naturaleza que yo **lo tenía que dejar fuera del trabajo** basado a nuestras políticas, **basado en el manual de empleado**, "okay", **que estipula que un empleado, verdad, que ha sido acusado** o que **en unos delitos**, delitos se..., a **graves**, pues, eh, **debía haberlo notificado, él no lo hizo** y luego, pues, le dije que él tenía, que iba a quedar suspendido [...]. (Énfasis nuestro).

²⁷ Véase artículo 5 de la Ley 80.

²⁸ Véase Anejo XII de Apelación, pág. 278.

cada caso y determinar si el despido fue o no justificado. Asimismo, se le ha reconocido potestad a los patronos para establecer reglamentos internos que fijen las normas de conducta a las que estarán sujetos los empleados. La violaciones de estas normas por parte del empleado será justa causa para su despido siempre que el patrono demuestre que esas normas son razonables, que **le entregó copia escrita** de estas normas a los empleados y que el empleado violentó las normas en reiteradas ocasiones. *Jusino et als. v. Walgreens, supra*, en la pág. 573.

En el presente caso, el testimonio del Sr. González fue a los efectos de que no recibió copia del Manual de Empleado de 2012; que solo recibió copia del Manual de Empleados cuando entró a trabajar a Baxter -1998- y que nunca había visto el Manual de Empleados de Baxter de 2012.²⁹ Nada de en el expediente que tuvimos ante nosotros controvierte el testimonio del Sr. González en cuanto a que no recibió copia del Manual de Empleados de Baxter de 2012. Baxter no presentó prueba alguna que demostrara que cumplió con este requisito. Siendo ello así, forzoso es concluir que violentar una de las normas incluidas en el mencionado manual no puede constituir justa causa para el despido de un empleado que no está informado de lo que podría constituir una violación a las normas establecidas por su patrono. Al momento de su suspensión, que por ser indefinida constituyó despido, el Sr. González no tenía forma de saber que no notificar sobre las acusaciones que pesaban en su contra violentaba la Regla 22 del Manual de Empleados de Baxter de 2012. Incluso, este testificó que tenía autorización por parte del tribunal para continuar con sus labores en Baxter lo que denota que entendía que

²⁹ Véase Anejo XII de la Apelación, pág. 241, líneas 23-25 y pág. 242, líneas 1-10 de donde surge lo siguiente del testimonio del Sr. Edwin González Santiago:

P. Usted, como parte de su empleo, usted recibió el manual del empleado y las políticas de la compañía, ¿verdad?

R. Al principio, cuando entramos.

P. Y cuando se daban actualizaciones del manual, ¿a ustedes les entregaban copia de las actualizaciones?

R. No.

P. ¿A usted nunca le entregaron copia del manual del 2012, el último manual?

R. No.

P. ¿Usted nunca vio ese manual?

R. No. (Énfasis nuestro).

las acusaciones no presentaban mayores problemas; que entendía que no le afectaba en su trabajo.³⁰ Ello, unido a que el Manual de Empleados de Baxter de 2012 no contiene un protocolo formal para que los empleados notifiquen sobre las acusaciones³¹ convierte la reglamentación por parte de Baxter en una irrazonable. Por tanto, somos del criterio que una violación a estas reglas no constituye justa causa para el despido. Además, es importante que no perdamos de perspectiva que en los casos de despido existe una presunción de que el despido fue injustificado. Entendemos que en el presente caso Baxter no rebatió dicha presunción. Así pues, resolvemos que no se cometió el primer error señalado.

Como segundo señalamiento de error Baxter plantea que el TPI erró al determinar que el derecho a la presunción de inocencia aplica a las determinaciones de despido en el ambiente laboral. No nos convencen sus argumentos. De un **análisis integral del expediente y de la Sentencia de emitida por el TPI** entendemos que **el foro primario no realizó tal determinación**. Si bien es cierto que como parte de su análisis el TPI hace alusión a que al momento de su suspensión al Sr. González le cobijaba el derecho a la presunción de inocencia también es cierto que este no es el fundamento en el honorable foro primario se basó para tomar su determinación. Tampoco se cometió el segundo error.

³⁰ Véase Anejo XII de la Apelación, pág. 250, líneas 5-25 de donde surge del testimonio del Sr. Edwin González Santiago lo siguiente:

P. ¿Por qué fue que a usted lo llamaron ese día allí?

R. Bueno, ellos me llaman, cuando yo voy a la oficina, pues ella me informa - - la señora Miriam Bayrón me informa de que ella había recibido una llamada informándole que yo estaba acusado criminalmente en el tribunal de Utuado y que actualmente andaba con un grillete, donde **yo le contesté que eso era correcto pero que tenía autorización de la corte y de la oficina que supervisaba y monitoreaba el grillete para trabajar, que no perjudicaba mi trabajo y no había ningún problema**. Cuando ella me informa que no podía trabajar en esas condiciones, que el manual de empleado no me permite trabajar en esas condiciones, no se me presentó ningún documento de manual del empleado, nada para que sosteniera [*sic*] esas alegaciones. [...]. (Énfasis nuestro).

³¹ Véase Anejo XII de la Apelación, pág. 329, líneas 5-14 de donde surge del testimonio de la Sra. Miriam Bayron lo siguiente:

P. Le pregunto, ¿cómo una persona, dónde en el manual dice como una persona notifica a Baxter una, una denuncia que ha sido acusado? ¿Hay un protocolo, algún manual que dice cómo se hace?

R. No, o sea, de verdad, no, no le puede decir que lo dice en el manual, no, entiendo que no dice cuál es el protocolo para seguir. [...]

Por todo lo anterior, y luego de realizar un detenido análisis de expediente del caso y de los argumentos de la apelante, a la luz del derecho aplicable, resolvemos que procede confirmar la *Sentencia* apelada.

IV

Por los fundamentos que anteceden, se confirma la *Sentencia* apelada.

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

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