

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN Y CAGUAS  
PANEL III

JOSÉ MIGUEL TALAVERA  
RUIZ

Apelado

V.

CLARO PUERTO RICO  
T/C/C PUERTO RICO  
TELEPHONE

Apelantes

KLAN201800158

APELACIÓN  
procedente del Tribunal  
de Primera Instancia,  
Sala Superior de San  
Juan

Civil. Núm.  
K PE2015-2050 (504)

Sobre:  
Despido injustificado

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Fraticelli Torres, el Juez Hernández Sánchez y el Juez Ramos Torres.

Fraticelli Torres, Jueza ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 13 de noviembre de 2018.

La compañía CLARO Puerto Rico nos solicita que revisemos y revoquemos la sentencia emitida el pasado 30 de enero de 2018 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan, que declaró con lugar la reclamación que el señor José Miguel Talavera Ruiz instó contra ella, por despido injustificado. En dicho dictamen se resolvió que CLARO Puerto Rico despidió injustamente al señor Talavera Ruiz, no por este no haber exhibido el comportamiento que justificó la causa del despido, sino porque el patrono incumplió con una disposición procesal de su reglamento laboral al notificarle la terminación del empleo. En consecuencia, en el dictamen apelado se condenó a CLARO a pagarle al apelado la mesada que establece la Ley Núm. 80 de 1976, *infra*, ascendente a \$94,269.00.

Luego de considerar los argumentos de ambas partes, examinar minuciosamente la prueba documental que obra en el expediente, así como la transcripción de los cinco días de juicio, y en atención al estado de derecho aplicable a las controversias planteadas, resolvemos revocar la sentencia apelada.

Veamos los antecedentes fácticos y procesales de este recurso que sirven de fundamento a nuestra decisión.

I.

El señor José Miguel Talavera Ruiz, (señor Talavera Ruiz, apelante, empleado) trabajó para CLARO Puerto Rico (CLARO, parte apelante), por más de 20 años. Prestó servicios a esa compañía desde el 6 de abril de 1994 hasta el 12 de septiembre de 2014, fecha en que fue despedido por infringir varias reglas disciplinarias durante el periodo de dos años en probatoria que le impuso la empresa por faltas anteriores.

La última posición ocupada por el señor Talavera Ruiz fue la de supervisor de contacto al cliente en el Departamento de Ventas y Mercadeo de CLARO. Como parte de sus funciones en ese cargo, tenía la responsabilidad de velar por el cumplimiento de las normas, reglas y reglamentos de CLARO. En ese entonces, la supervisora inmediata del señor Talavera Ruiz era la señora Arminda Castro (señora Castro, Gerente de CLARO) y ambos estaban bajo la supervisión de la Administradora de Asuntos Laborales, la señora Gilda Vélez.

Para asegurar el buen funcionamiento de la empresa, CLARO adoptó normas y reglamentos internos para regir el comportamiento del personal y la disciplina laboral en sus instalaciones, los que entregaba a sus empleados y empleadas, quienes certificaban su recibo y conocimiento. Durante el tiempo que trabajó en CLARO, el señor Talavera Ruiz recibió de su patrono los siguientes reglamentos: (1) Manual de Ética de 1999, (2) Reglamento de Disciplina de PRTC de 2006, (3) Código de Conducta Empresarial de PRTC de 2007, y (4) la Política/Práctica RH-610-A anti-discrimen o de hostigamiento de 18 de octubre de 2012, (Práctica RH610-A). Debemos destacar, entonces, que el apelado, como empleado y supervisor, conocía las prácticas y políticas relacionadas con el hostigamiento y el discrimen en el empleo de CLARO, así como los

procesos establecidos para tramitar las querellas relativas a estas materias.<sup>1</sup>

Durante sus años de servicio, el señor Talavera Ruiz recibió varias reprimendas sobre el trato que él daba al personal bajo su supervisión, su conducta profesional y el tipo de lenguaje que utilizaba en el área de trabajo. Surge de la sentencia apelada que durante los años 2010 a 2013 el señor Talavera Ruiz recibió de la señora Castro varios comunicados sobre ese tipo de comportamiento.<sup>2</sup> Específicamente, el 3 de octubre de 2013 el señor Talavera Ruiz recibió una reprimenda escrita por violación de las Reglas 20 y 25 del Reglamento de Disciplina y del Código de Conducta Empresarial.<sup>3</sup> En esa reprimenda fue expresamente advertido de que, de incurrir nuevamente en ese tipo de conducta, se le aplicarían medidas disciplinarias más severas.<sup>4</sup>

Posteriormente, a raíz del reclamo del señor Orlando García, quien detalló varios incidentes en los cuales el apelado le hizo acercamientos y comentarios de índole sexual, el 6 de junio de 2014 —exactamente diez días después de la presentación de esa queja—, CLARO comenzó una investigación sobre los alegados acercamientos y comentarios de índole sexual atribuidos al señor Talavera Ruiz, de conformidad con el proceso establecido en la llamada “Práctica RH-610-A”. Conforme a dicha práctica, “si en el transcurso de la investigación se descubren otras violaciones al Reglamento de Disciplina, se podrá entrar a investigar dichas violaciones o referirse para investigación o emitir recomendaciones o aplicar sanciones”.<sup>5</sup> A esos fines, según surge de las conclusiones de derecho del juez sentenciador, la investigación fue ampliada para incluir otras faltas

---

<sup>1</sup> Apéndice del recurso (Ap.), pág. 81.

<sup>2</sup> Podemos hacer referencia a las comunicaciones producidas en las siguientes fechas: (1) 7 de septiembre de 2013; (2) 14 de agosto de 2013, (3) 1 de agosto de 2012, (4) 3 de julio de 2012, (5) 21 de junio de 2011 y (6) 13 de octubre de 2010. Ap. pág. 081.

<sup>3</sup> Ap., pág. 292.

<sup>4</sup> Ap., pág. 293.

<sup>5</sup> Ap., pág. 289.

disciplinarias imputadas al señor Talavera Ruiz por sus propios compañeros de empleo.<sup>6</sup>

La investigación fue realizada por la señora Gilda Vélez, Administradora de Asuntos Laborales de CLARO. Como parte de la investigación se realizaron varias entrevistas a supervisores y empleados de CLARO, de las que surgieron y se tomaron en consideración varios documentos, entre ellos, una carta preparada por el señor Eduardo Ayala, de 30 de septiembre de 2013 y otra carta suscrita por la señora Sonia Dávila, dirigidas ambas a la señora Arminda Castro, supervisora inmediata del señor Talavera Ruiz, en la que le informaban y reclamaban por los problemas que tenían con este en el lugar de trabajo.

La investigación se extendió por 64 días laborables, cuatro días más de los 60 días que dispone el reglamento. El reglamento permite la extensión de ese plazo por justa causa. Según el testimonio de la señora Vélez en el juicio, la tardanza se debió a algunos contratiempos, entre ellos, porque estuvo de vacaciones durante el mes de julio, lo que retrasó su conclusión. Terminada la investigación, la señora Vélez redactó un documento titulado “Bullets: Caso Orlando García vs José Talavera”, el cual contiene los hallazgos de la investigación y la recomendación de despido del empleado, por **violación a las faltas número 12, 20 (2da), 25 (2da) y 59 del Reglamento de Disciplina de PRTC del 2006, *infra*.**<sup>7</sup> **No se halló que el apelante hubiera incurrido en actos de hostigamiento sexual, según regulado en la “Práctica RH-610-A”.**

La señora Vélez se reunió con el apelado durante el curso de la investigación. Luego, la señora Castro se reunió con el señor Talavera Ruiz para notificarle los resultados del proceso. En esa reunión se le explicó al señor Talavera que el despido se debía a que él mantenía una conducta hostil, humillante y enfermiza hacia sus compañeros, lo cual convirtió el ambiente de trabajo de la compañía en uno desagradable, intolerable y

---

<sup>6</sup> Ap., pág. 298.

<sup>7</sup> Ap., pág. 294.

abusivo. Tal conducta, incluso, fue señalada por los mismos compañeros del señor Talavera Ruiz, quienes presentaron varias quejas sobre su comportamiento como supervisor en el lugar de trabajo.

Durante estas entrevistas, el apelado no ofreció prueba alguna para refutar la conducta imputada ni reclamó derecho alguno a su favor. En la última reunión con la señora Castro se le informó que estaba despedido y, además, se le hizo entrega de la carta de despido.<sup>8</sup>

El 9 de junio de 2015 el señor Talavera Ruiz presentó ante el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan, la querrela que inició este caso, en la que reclamó la indemnización concedida por la Ley Núm. 80, *infra*, por un alegado despido injustificado. El caso fue tramitado bajo el procedimiento sumario establecido por la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, 32 LPRA sec. 3119 *et seq.*

Tras un extenso proceso judicial, el foro apelado celebró cinco días de juicio, en los que ambas partes pudieron presentar su prueba. Luego de aquilatar el testimonio de los testigos, así como adjudicar el valor probatorio que le mereció la evidencia presentada y admitida, dictó la sentencia que nos ocupa. Mediante ese dictamen, el tribunal *a quo* declaró con lugar la querrela de epígrafe, pues entendió que un patrono que no cumple con sus propios reglamentos, sea el incumplimiento en un aspecto sustantivo o en uno procesal, provoca que el despido sea injustificado.

Inconforme con tal dictamen, CLARO presentó este recurso de apelación y nos plantea que el tribunal *a quo* cometió el siguiente único error: “declarar con lugar la querrela basándose en la norma jurisprudencial en el caso de Santiago v. Kodak Caribbean, LTD, 145 D.P.R. 165, 775-776 (1992) (*sic*)<sup>9</sup> toda vez que el caso de autos se distingue totalmente [del] de Santiago, supra.”

Admitida la transcripción de la prueba oral, el apelado presentó su alegato en el que reiteró la corrección del fundamento de la sentencia

---

<sup>8</sup> Ap., pág. 295.

<sup>9</sup> La cita correcta de este caso es 129 D.P.R. 763 (1992). La ofrecida es la del caso de *Biver v. Coop. Fed. Emp. Telefónicos*, 145 D.P.R. 165 (1998).

dictada a su favor: el incumplimiento de los reglamentos internos por parte del patrono hace que el despido de un empleado sea injustificado, sin consideración de las conductas que pudieron provocarlo. Sostiene la aplicación a este caso de los precedentes utilizados por el foro sentenciador para emitir su dictamen.

Trabada así la controversia en la esfera apelativa, evaluemos el estado de derecho que aplica a este caso, lo cual nos permitirá disponer de las cuestiones planteadas de manera informada y justa.

## II.

Como asunto de umbral, reconocemos que los foros apelativos no pueden intervenir con las determinaciones de hecho, la apreciación de la prueba oral o la adjudicación de credibilidad efectuadas por el Tribunal de Primera Instancia, en ausencia de error manifiesto, pasión, prejuicio o parcialidad. Así lo dispone expresamente la Regla 42.2 de Procedimiento Civil, 32 L.P.R.A., Ap. V, R. 42.2. De forma particular, dicha regla establece que las determinaciones de hecho que se basen en testimonio oral “no se dejarán sin efecto a menos que sean claramente erróneas”. Además, ordena a los tribunales apelativos a prestarles “debida consideración a la oportunidad que tuvo el tribunal sentenciador para juzgar la credibilidad de las personas testigos”. Véase *Trinidad García v. Chade*, 153 D.P.R. 280, 291 (2001); *Rivera Figueroa v. A.A.A.*, 177 D.P.R. 345, 356 (2009). Sobre este tema, el Alto Foro ha expresado de manera reiterada:

[L]os tribunales apelativos aceptamos como correctas las determinaciones de hechos de los tribunales de instancia, al igual que su apreciación sobre la credibilidad de los testigos y el valor probatorio de la prueba presentada en sala. Después de todo, la **tarea de adjudicar credibilidad y determinar lo que realmente ocurrió depende en gran medida de la exposición del juez o la jueza a la prueba presentada**, lo cual incluye, entre otros factores, ver el comportamiento del testigo mientras ofrece su testimonio y escuchar su voz. Por definición, un tribunal de instancia está en mejor posición que un tribunal apelativo para llevar a cabo esta importante tarea judicial.

*Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 D.P.R. 750, 771 (2013). (Énfasis nuestro.)

La misma norma se ha reiterado en la jurisprudencia patria en casos más recientes:

[E]n nuestro ordenamiento judicial le damos deferencia al juzgador de hechos en cuanto a su apreciación de la prueba testifical porque, al ser una tarea llena de elementos subjetivos, es quien está en mejor posición para aquilatarla. Es el Tribunal de Primera Instancia el que tuvo la oportunidad de oír y ver el comportamiento de la testigo. **Por ello, cuando la evidencia directa de un testigo le merece entero crédito a este, ello es prueba suficiente de cualquier hecho.** *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920 (2015); *Meléndez Vega v. El Vocero de PR*, 189 DPR 123 (2013). De esa forma, **la intervención con la evaluación de la prueba testifical procedería en casos en los que, luego de un análisis integral de la prueba, nos cause una insatisfacción o intranquilidad de conciencia tal que estremezca nuestro sentido básico de justicia.** *Rivera Menéndez v. Action Service*, 185 DPR 431, 444 (2012); *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, 177 DPR 345, 356 (2009); *Flores v. Soc. de Gananciales*, 146 DPR 45, 49 (1998).

*Sucn. Rosado v. Acevedo Marrero*, 196 D.P.R. 884, 917–18 (2016). (Énfasis nuestro.)

En ausencia de esa insatisfacción o intranquilidad jurídica, los tribunales apelativos debemos extender deferencia a las determinaciones de los foros apelados. Esa norma está fundamentada en que, bajo las reglas procesales y probatorias de nuestro ordenamiento jurídico, la presentación de prueba “representa un esfuerzo tendente a reconstruir en la forma más fiel y exacta los hechos acaecidos fuera del escenario judicial”. *García v. A.F.F.*, 103 D.P.R. 356, 357 (1975). Ese ejercicio le corresponde en primera instancia al juez o jueza que ve y oye a los testigos y es protagonista de la dinámica que se desarrolla en la sala en torno a esos testimonios. Por lo dicho, este foro intermedio no debe descartar, modificar ni sustituir las determinaciones de hecho del foro de primera instancia, aunque en una evaluación particular hubiéramos emitido un juicio distinto al que emitió el foro apelado. *Argüello v. Argüello*, 155 D.P.R. 62, 78 (2001).

Claro, somos conscientes de que “[e]l arbitrio del juzgador de hechos es respetable, mas no es absoluto. Una apreciación errónea de la prueba no tiene credenciales de inmunidad frente a la función revisora de [un tribunal apelativo]”. *Vda. de Morales v. De Jesús Toro*, 107 D.P.R. 826, 829 (1978).

De otra parte, se han exceptuado de esta regla de deferencia los supuestos en que las determinaciones de hechos se basan exclusivamente en prueba documental o pericial. Esta excepción tiene su fundamento en el

hecho de que en estos casos el tribunal apelativo está en idéntica posición que el tribunal inferior al examinar esa prueba. *Sucn. Rosado v. Acevedo Marrero*, 196 D.P.R. 884, 918 (2016). **En igual posición también se encuentra el foro apelativo cuando examina la corrección de las conclusiones de derecho contenidas en el dictamen apelado.** *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 D.P.R., en las págs. 770; *Díaz García v. Aponte Aponte*, 125 D.P.R. 1, 13-14 (1989). (énfasis nuestro)

En síntesis, el tribunal apelativo respetará y sostendrá la apreciación de la prueba oral que realiza el tribunal sentenciador, excepto en los casos de error manifiesto en el desempeño de esa función, cuando el examen detenido de toda la prueba convenza al foro revisor de que el juzgador descartó injustificadamente elementos probatorios importantes o que fundamentó su criterio únicamente en testimonios de escaso valor, o inherentemente improbables o increíbles. *C. Brewer de Puerto Rico, Inc. v. Rodríguez Sanabria*, 100 D.P.R. 826, 830 (1972); *Pueblo v. Luciano Arroyo*, 83 D.P.R. 573, 581 (1961).

Con estos principios revisores en mente, atendamos las cuestiones jurídicas planteadas con el rigor que merecen.

### III.

En esencia, el asunto medular a atender en este recurso es si, existiendo causa justificada para el despido de un empleado, el incumplimiento del patrono con alguna disposición de sus propios reglamentos provoca que la terminación del empleo sea injustificada, por lo que el primero está obligado a pagar al segundo la mesada que dispone la ley. Para disponer de la cuestión así planteada, corresponde evaluar la legislación y la jurisprudencia del Tribunal Supremo sobre el tema del despido justificado en el campo laboral.

- A -

En Puerto Rico no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado. Si existe justa causa para ello, el empleado puede ser



despedido sin responsabilidad ni consecuencia alguna para el patrono. *Santiago v. Kodak Caribbean, LTD.*, 129 D.P.R. 763 (1992)

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.*, concede el único remedio económico al que tienen derecho los empleados que han sido despedidos de sus empleos 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”. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 D.P.R. 364, 375 (2001); 29 L.P.R.A. §185e.

El propósito de la Ley Núm. 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. 29 L.P.R.A. § 185a; *Delgado Zayas v. Hospital Interamericano*, 137 D.P.R. 643, 648-49 (1994); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 D.P.R., en la pág. 375.

El artículo 2 de la 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. En las que atañen a este caso destacan las siguientes:

- (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; (énfasis nuestro)

[...]

29 L.P.R.A. § 185 (b).

Ante el reclamo del empleado por su despido, 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., en la pág. 542. El patrono podría adoptar las normas que entienda razonables y necesarias para que la empresa funcione correctamente. *Jusino et als v. Walgreens*, 155 D.P.R. 560, 573 (2001).

A tales efectos, las violaciones de las normas del empleo constituirán “justa causa” para el despido cuando el patrono logre demostrar: (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.

*Id.*; *Rivera Águila v. K-Mart de P.R.*, 123 D.P.R. 599, 613–14 (1989).

Para privar de su empleo a una persona con justa causa, la falta tendría que ser de naturaleza grave o lesiva a la paz y al buen orden de la empresa. *Jusino et als*, 155 D.P.R., en la pág. 573. 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. § 185b.

El peso de la prueba para establecer que el despido estuvo justificado lo tiene el patrono. El artículo 8 de la Ley 80 así lo dispone:

- (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. § 185k. (Énfasis nuestro.)

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., en 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., en las págs. 378-379. Por consiguiente, el patrono tiene el peso de la prueba para establecer que el despido estuvo justificado mediante preponderancia de prueba.

Destacamos finalmente que las leyes laborales deben ser interpretadas liberalmente, por lo que toda duda debe resolverse a favor del obrero, para así cumplir con los propósitos eminentemente sociales y reparadores de esos estatutos. *Irizarry v. J & J Cons. Prod. Co., Inc.*, 150 D.P.R. 155, 164 (2000); *Jusino et als v. Walgreens*, 155 D.P.R., en la pág. 571, que cita con aprobación a *Belk v. Martínez*, 146 D.P.R. 215, 232 (1998).

Antes de concluir la reseña normativa sobre el tema de la causa justificada para el despido laboral, queremos advertir lo siguiente sobre las consecuencias del incumplimiento de un patrono con las normas o reglamentación interna de la empresa. La ley y la jurisprudencia son claras respecto a que **el incumplimiento del empleado** de tales normas hace, de ordinario, que el despido sea justificado. No obstante, **la legislación especial** guarda silencio sobre los efectos del **incumplimiento por parte del patrono** de las normas y reglas establecidas por la empresa para regular la relación laboral. Ante esa laguna legislativa, la jurisprudencia ha tenido que atender la situación y establecer sus consecuencias. En esa

jurisprudencia es que el foro sentenciador basó su dictamen y las partes apoyan sus respectivas contenciones ante este tribunal. Analicemos con detalle los casos en cuestión.

- B -

Sobre la obligación de los patronos de cumplir las normas y reglas adoptadas por la empresa, en lo que a ellos concierne como empleadores, en *Santiago v. Kodak Caribbean, LTD.*, 129 D.P.R. 763, 776 (1992), el Tribunal Supremo expresó: “De otra parte, **los beneficios y privilegios allí establecidos a los empleados constituyen sus derechos y un despido en violación a éstos también resultaría en un despido injustificado**”. (Énfasis nuestro.) Una afirmación similar reiteró en *Biver v. Coop. Fed. Emp. Telefónicos*, 145 D.P.R. 165, 168 (1998).

De esta última oración de la opinión mayoritaria es que surge la raíz de la controversia que se presenta antes nos.<sup>10</sup> De un lado, la parte apelante rechaza que esa afirmación tenga el efecto de convertir un despido justificado en uno que no lo es, simplemente porque se obvió un aspecto procesal del procedimiento establecido para el despido, aun cuando la conducta del empleado justificara la terminación inmediata del empleo. De otro lado, la parte apelada sostiene que el mandato jurisprudencial es claro y contundente, sin distinguir entre aspectos procesales o sustantivos. Si el patrono no cumplió estrictamente con el proceso disciplinario establecido, el despido consecuente es injustificado, por lo que procede la aplicación de las sanciones dispuestas en la ley.

Específicamente, CLARO argumenta que el Tribunal de Primera Instancia erró al declarar con lugar la querrela del señor Talavera Ruiz por alegado despido injustificado, a base de la norma jurisprudencial establecida en el caso de *Santiago v. Kodak Caribbean, LTC*, toda vez que

---

<sup>10</sup> En la opinión disidente emitida en el caso por el Juez Asociado Rebollo López, este expresó que, a su “humilde entender, la misma [opinión mayoritaria] no podrá tener otro efecto que no sea el de confundir totalmente a nuestros tribunales de instancia y a la clase profesional; situación que, en lugar de promover la simplificación de las controversias obrero patronales, tendrá el efecto de aumentar, y complicar, considerablemente la actividad litigiosa en esta área del derecho a nivel de instancia.” *Santiago v. Kodak Caribbean, LTD.*, 129 DPR, en la pág. 780.

el caso de autos se distingue totalmente de ese precedente. Arguye, además, que el Tribunal de Primera Instancia reconoció en la sentencia apelada que existe prueba incontrovertible presentada por la apelante de que el señor Talavera Ruiz incurrió en conducta suficientemente severa para justificar el despido, por lo que no corresponde el pago de la mesada.

De su parte, el señor Talavera Ruiz argumenta que el foro sentenciador determinó como hecho incontrovertido que CLARO incumplió su propio reglamento durante el proceso que precedió su despido. Por consiguiente, de conformidad con la jurisprudencia establecida por el Tribunal Supremo de Puerto Rico, ese incumplimiento convirtió el despido en uno injustificado, por lo que procede el pago de la mesada que fija la Ley 80.

Trabada así la controversia, veamos, pues, si los precedentes citados efectivamente gobiernan el caso que tenemos ante nos. De una parte, debemos recordar que las leyes no se interpretan ni se aplican en el vacío. Tampoco los casos son todos iguales, razón por la que un caso determinado puede requerir un tratamiento distinto al que se le dio a un caso previo, por más que ambos parezcan ser iguales. *Román Cruz v. Díaz Rífas*, 113 D.P.R. 500, 505 (1982).<sup>11</sup> Es decir, la jurisprudencia no puede aplicarse liviana ni mecánicamente, por lo que debemos conocer las circunstancias o **hechos específicos** que motivaron al foro de última instancia a adoptar determinado curso de acción o interpretación sobre determinado asunto. Así lo pauta la doctrina sobre el análisis y la aplicación del precedente judicial o *stare decisis*:

Courts have much leeway in interpreting cases put forth as binding precedent. No two cases are exactly the same, and, on one or more points, every case can be distinguished from others. Generally, a case is considered binding **if it shares the same significant facts with the case at issue and does not differ in any significant facts from the instant case**. Furthermore, similar issues must be presented in the two cases and the resolution of those issues must have been necessary to the decision in the previous case (otherwise, the words of the court would be *dictum*). Courts can reject cases put forth as binding authority by distinguishing the cases on their facts or issues, thus finding that the previous cases are different from the instant case in some significant way. In some situations, a

---

<sup>11</sup> Véase también *Valentín v. Housing Promoters, Inc.*, 146 D.P.R. 712, 716 (1998).

court can avoid being bound by a previous case by finding that the rule put forth in the previous case is no longer valid and overruling it.

[...]

Policy considerations underlying the doctrine of precedent include the resulting fairness, as it encourages similar cases to be treated similarly; the predictability and stability it encourages within the legal system; and its efficiency in terms of time and energy as it enables decision-makers to take advantage of previous efforts and prior wisdom. Critics argue that a reliance on precedent can result in a rigid and mechanical jurisprudence that can force us to treat unlike cases as if they were similar; that the doctrine of precedent can perpetuate outmoded rules; and that its inherently conservative nature can impede the law from being responsive to new social needs.<sup>12</sup>

Roy M. Mersky y D.J. Dunn, *Fundamentals of Legal Research* 6-7 (Foundation Press 2002).<sup>13</sup> (Énfasis nuestro.)

Conscientes de estas advertencias, analicemos los precedentes en los que ambas partes concentran sus argumentaciones, con el fin de determinar si ofrecen la solución apropiada **en este caso**, tal como resolvió el foro apelado, o si se impone un desenlace diferente.

Los hechos en *Santiago v. Kodak Caribbean, LTD.*, fueron los siguientes:

La demandante Santiago comenzó a ausentarse de su trabajo para el mes de abril de 1984. El 23 de abril de ese mismo año presentó un certificado médico del Dr. Juan R. Ríos Troche en el cual éste expresó que la demandante se encontraba en un estado físico y mental de sumo agotamiento y que le había "recomendado, para su restablecimiento emocional, que no esté sometida a situaciones que le generen ansiedad o 'stress' y que (debía] dejar de trabajar por un tiempo indefinido". Continuó ausentándose, por la misma razón, durante los meses de junio a septiembre de 1984. El 19 de febrero de 1985 la demandante nuevamente se ausentó de su trabajo por razón de enfermedad. Ésta, cumpliendo con lo dispuesto en el manual, llamaba periódicamente a su trabajo para indicar su estado de salud. El foro de instancia resolvió como cuestión de hecho que **la demandante Santiago cumplió con las normas de la Kodak sobre ausencia por razón de enfermedad.**

Al momento de ser despedida, el 30 de mayo de 1985, la demandante Santiago se encontraba disfrutando de los beneficios que, por razón de enfermedad, ya fuere ésta relacionada o no con su trabajo, le ofrecía su contrato de trabajo. La demandante **fue despedida, precisamente, por estar disfrutando dichos beneficios.** [...]

*Santiago v. Kodak Caribbean, LTD.*, 129 D.P.R., en las págs. 778 y 779.

Según surge de los hechos específicos del caso, la empleada, la señora Santiago, tenía como beneficio laboral la posibilidad de ausentarse por razón de enfermedad o accidente, derecho que utilizó por un periodo prolongado. El alto foro resolvió que el tildar su legítimo ejercicio como

<sup>12</sup> Citas del original omitidas.

<sup>13</sup> Ver, además, Luis Muñoz-Argüelles y otros, *La investigación jurídica* 60-61 (5ta ed., Temis 2012)

ausentismo, y despedirla por eso, hizo que su despido fuera injustificado.

Sobre esto el tribunal resolvió:

[...] La demandada Kodak, ni alegó **ni probó**, que la demandante no cualificaba para los beneficios dispuestos en su propio Manual de Empleados para ausencias por razón de enfermedad. **Un despido, por un supuesto "ausentismo crónico", bajo las circunstancias específicas de este caso, es uno injustificado.** Los beneficios que provee el Manual de Empleados están disponibles para todos aquellos empleados que están enfermos y así lo acrediten. **Kodak no podía justificadamente despedir a la demandante Santiago por ella haberse acogido al plan de beneficios de "incapacidad a corto plazo" que provee el Manual de Empleados.**

*Santiago v. Kodak Caribbean, LTD.*, 129 D.P.R., en la pág. 779. (Énfasis nuestro.)

Reiteramos, el supuesto incumplimiento reglamentario al que se refiere la alta curia es al despido de la empleada "precisamente, por estar disfrutando dichos beneficios". La razón del despido fue la negación misma de esos privilegios laborales. Es decir, a tenor del reglamento, las ausencias de la empleada no hubieran sido causa de sanción disciplinaria, pues estaban autorizadas por el contrato laboral. Entonces, el despido no fue justificado en este caso, no porque el patrono incumplió el reglamento de la empresa, sino porque **la empleada no incurrió en ninguna causa de despido** bajo ese cuerpo normativo. Si ella no incurrió en conducta reprobable laboralmente, su despido no estaba justificado. **Este hecho es esencial en el llamado precedente jurisprudencial.**

Más adelante, al precedente sentado en *Santiago v. Kodak Caribbean, LTD.* le siguió el caso de *Biver v. Coop. Fed. Emp. Telefónicos*, 145 D.P.R. 165 (1998). Los hechos de este difieren sustancialmente de los de *Santiago v. Kodak Caribbean, LTD.*:

[El Sr. David René Biver comenzó a trabajar como empleado de la Cooperativa Federal de Empleados Telefónicos como cajero en el área del servicio al cliente.] El 4 de abril de 1994, fue despedido sumariamente, mediante una carta suscrita por el Administrador de la Cooperativa. **En dicha carta no se expuso razón alguna para el despido. No se le formularon cargos.**

En mayo de 1994, René Biver presentó una demanda ante el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan, en la cual alegó, en síntesis, que **no se le formularon cargos, que no se le notificó razón para su despido y que no se le concedió oportunidad para defenderse de los supuestos cargos en su contra.** Basó sus alegaciones en el Reglamento de Disciplina para los empleados de la Cooperativa, que estaba vigente desde el 19 de mayo de 1992. Dicho Reglamento, *inter alia*, **dispone un procedimiento a seguirse para imponer sanciones disciplinarias a los empleados.** El demandante solicitó como remedios que se le repusiera en el empleo; y que se le pagaran los salarios dejados de

percibir desde la fecha de su despido hasta tanto se le brindara la oportunidad de defenderse de los cargos en su contra, si alguno, más una cantidad en concepto de daños y perjuicios.

*Id.*, 145 D.P.R., en las págs. 165-166. (Énfasis nuestro.)

La controversia principal en este caso era la siguiente:

En síntesis, la Cooperativa sostiene que podía despedir al recurrido sin seguir el procedimiento dispuesto en su Reglamento de Disciplina y que el único remedio al que tiene derecho el empleado es la indemnización que establece la Ley Núm. 80, *supra*. Tiene razón.

*Id.*, 145 D.P.R., en la pág. 167.

Concluyó el Tribunal Supremo que le asistía la razón a la Cooperativa en cuanto a su única obligación de pagar la mesada, ante las circunstancias de ese despido. Curiosamente, en la opinión *per curiam* de este segundo caso el tribunal hace mención de lo resuelto en *Santiago v. Kodak Caribbean, LTD.*, y, en lo pertinente, reitera:

[...] el incumplimiento por el patrono de su propio reglamento interno al momento de despedir a un empleado, **de ordinario**, sólo tiene la consecuencia de convertir tal despido en uno injustificado.

*Biver v. Coop. Fed. Emp. Telefónicos*, 145 D.P.R., en la pág. 168 (1998). (Énfasis nuestro.)

Nótese, sin embargo, que la razón por la que la Cooperativa tenía que pagar la mesada a su ex empleado fue porque **él no se comportó indebidamente**. Si el patrono no probó la causa justificada de su despido, estaba obligado a pagar la sanción económica que le imponía la ley. Nada que ver con que incumplió el reglamento. Simplemente no demostró que había causa justificada para terminar la relación laboral, lo que admitió.

En fin, recapitulando, no hay duda de que, en *Santiago v. Kodak Caribbean, LTD.* el Tribunal Supremo señaló que la privación de los beneficios y privilegios reconocidos en el reglamento laboral por parte del patrono “podría convertir el despido” en injustificado. Y que luego, en *Biver v. Coop. Fed. Emp. Telefónicos* añadió que el incumplimiento de los procesos establecidos para el despido por parte del patrono configura una de las excepciones de la norma general vigente en Puerto Rico (“que no hay ley alguna que le exija al patrono que al despedir al empleado lo haga en forma determinada ni por escrito ni con aviso previo”), lo que, en tales circunstancias, “**de ordinario**, solo tiene la consecuencia” de tornarlo injustificado.



No obstante, como hemos visto, el **hecho esencial** que determinó la calificación de “despido injustificado” en ambos casos fue que **el patrono no tenía causa justificada para el despido**. No hubo el imputado ausentismo en el de *Santiago*; desconocemos las razones del despido en el de *Biver*. Obviamente, ante la ausencia de causa justificada para despedir a un empleado, el patrono tiene que pagar la mesada, única sanción que impone el ordenamiento para el despido injustificado, es decir, sin causa que justifique ese curso de acción patronal. Y tiene que ser así porque la Ley 80 lo que sanciona es el despido caprichoso, irracional, “sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento”. 29 L.P.R.A. § 185b. El pago de la mesada es consecuencia ineludible de la ausencia de causa justificada para el despido. La ley no sujeta esa sanción al cumplimiento estricto del contrato laboral, siempre que el proceso permita al empleado rebatir ante un foro competente la decisión de su terminación.

#### IV.

Dicho lo anterior, planteemos la cuestión desde la perspectiva fáctica del caso que tenemos ante nos: **de haber causa más que justificada** para despedir a un empleado, ¿qué consecuencia tiene, **para efectos de la sanción que impone la Ley 80**, el que se le despida de manera fulminante, sin advertirle de su derecho a pedir la revisión que le provee uno de los reglamentos de la empresa, **si el empleado conocía tal reglamentación, ya estaba en probatoria por conducta reprobable previa y se le advirtió entonces por escrito de las severas consecuencias de la disciplina progresiva?** Si a eso añadimos que sus superiores se reunieron en dos ocasiones con él para discutir la situación creada por su conducta y no ofreció defensas que le permitieran retener el empleo.

- A -

En la sentencia apelada el Tribunal de Primera Instancia formuló las siguientes determinaciones de hecho. Aunque hicimos referencia a ellas en

el relato de hechos procesales, nos parece importante presentarlas tal como fueron acogidas por el foro sentenciador:

1. El demandante José Miguel Talavera Ruíz comenzó a trabajar para PRTC/CLARO el 6 de abril de 1994.
2. A la fecha de su terminación de empleo, el 12 de septiembre de 2014, **el querellante ocupaba el puesto de Supervisor** de Contacto al Cliente Ventas/Mercadeo.
3. El salario más alto devengado por el querellante fue de \$57,000.00.
4. La supervisora inmediata del demandante era la Sra. Arminda Castro ("Castro"), Gerente de Claro.
5. **El demandante recibió el Reglamento de Disciplina de PRTC de 2006 ("el Reglamento").** Exhibit #2 Conjunto, *Reglamento de Disciplina de PRTC de 2006*.
6. **El demandante conocía las disposiciones del Reglamento.** Exhibit #2 Conjunto, *Reglamento de Disciplina de PRTC de 2006*.
7. El Reglamento establece las siguientes faltas:
  - 1) Regla #12: "Conducta desordenada, juegos de mano, bromas pesadas, intimidar o abusar de otros, palabras soeces, lenguaje impropio u obsceno. Alterar o interrumpir la paz y el orden en el trabajo o en los predios de la Compañía".
    - i. Conlleva desde suspensión de cinco (5) días a suspensión de treinta (30) días en primera (1ra) ofensa.
    - ii. Conlleva desde suspensión de treinta (30) días hasta despido en segunda (2da) ofensa
    - iii. Conlleva despido en tercera (3ra) ofensa.
  - 2) Regla #20: "Ociosidad o pérdida de tiempo durante horas de trabajo, dormirse, leer material no relacionado al trabajo, llamadas personales o cruzarse de brazos. Negligencia o falta de interés en el desempeño de sus deberes".
    - i. Conlleva desde reprimenda escrita a suspensión de quince (15) días en primera (1ra) ofensa.
    - ii. Conlleva desde suspensión de treinta (30) días hasta despido en segunda (2da) ofensa.
    - iii. Conlleva despido en tercera (3ra) ofensa.
  - 3) Regla #25: "Violar las prácticas y/o políticas administrativas, procedimientos departamentales, boletines de instrucciones, Normas Generales de Conducta, Manual de Ética, Código de Conducta Empresarial y/o cualquier otro código o normas establecidas por la Compañía".
    - i. Conlleva desde reprimenda escrita hasta suspensión de quince (15) días en primera (1ra) ofensa.
    - ii. Conlleva desde suspensión de treinta (30) días hasta despido en segunda (2da) ofensa.
    - iii. Conlleva despido en tercera (3ra) ofensa.
  - 4) Regla #59: "Incurrir en violación a la Práctica Anti-Discrimen y/u Hostigamiento en el Empleo (Hostigamiento Sexual) de la Compañía o mentir o alegar falsamente hechos que promuevan una indebida o injusta aplicación de la misma, sea ésta en favor o en detrimento de cualquier persona afectada, o tomar represalias".
    - i. Conlleva despido desde la primera (1ra) ofensa.
8. **El demandante recibió el Manual de Ética de 1999 y el Código de Conducta Empresarial de PRTC de 2007.**
9. **El demandante recibió la Práctica RH-610-A de Anti-Discrimen u Hostigamiento en el Empleo de PRTC.** ("Práctica RH-

610-A"). Exhibit #1 Conjunto, *Práctica RH-610-A Anti-Discrimen u Hostigamiento en el Empleo*.

**10. El demandante conocía las prácticas y políticas relacionadas con el hostigamiento y no discrimen en el empleo.**

11. A esos efectos, la Práctica RH-610-A dispone que una vez llega a la atención del Departamento de Asuntos Laborales y Administración de Recursos Humanos ("Recursos Humanos") la existencia de una queja o querrela por conducta constitutiva de hostigamiento sexual, dicho departamento "asignará un investigador para que atienda e investigue la querrela". Véase Exhibit #1 Conjunto, *Práctica RH- 610-A Anti-Discrimen u Hostigamiento en el Empleo*, a la pág. 6.

12. Además, la Práctica RH-610-A establece que "si en el transcurso de la investigación se descubren otras violaciones al Reglamento de Disciplina, se podrá entrar a investigar dichas violaciones o referirse para investigación o emitir recomendaciones o aplicar sanciones". Véase Exhibit #1 Conjunto, *Práctica RH-610- A Anti-Discrimen u Hostigamiento en el Empleo*, a la pág. 7.

13. La Práctica RH-610-A dispone que, una vez concluida la investigación, el investigador someterá al Director de Recursos Humanos un informe que incluirá "determinaciones de hechos, medidas correctivas y acciones disciplinarias recomendadas...". Véase Exhibit #1 Conjunto, *Práctica RH-610-A Anti-Discrimen u Hostigamiento en el Empleo*, a la pág. 7.

14. La Práctica RH-610-A dispone, además, que, en los casos en los cuales se determine que hubo discrimen u hostigamiento, el supervisor inmediato del empleado encontrado incurso en tal conducta, le notificará a éste por escrito la determinación del Departamento de Recursos Humanos y la acción disciplinaria aplicada. Véase Exhibit #1 Conjunto, *Práctica RH-610-A Anti-Discrimen u Hostigamiento en el Empleo*, a la pág. 7.

15. La Práctica RH-610-A establece que, si el empleado no está de acuerdo con los resultados de la investigación y con las acciones disciplinarias, podrá solicitar una revisión al Director de Recursos Humanos. Véase Exhibit #1 Conjunto, *Práctica RH-610-A Anti-Discrimen u Hostigamiento en el Empleo*, a la pág. 7.

16. La señora Vélez declaró que una vez un individuo es despedido cesa de ser empleado de la PRTC.

17. La señora Vélez también declaró que PRTC/Claro no les otorga a aquellos individuos que hayan sido despedidos la opción de solicitar reconsideración, ya que una vez un individuo es despedido cesa la relación de empleo con la compañía.

18. De la prueba documental presentada por las partes no hemos encontrado disposición expresa que limite o deniegue la solicitud de reconsideración a los empleados despedidos.

19. La Práctica RH-610-A establece los siguientes términos:

2. "El investigador iniciará la investigación no más tarde de quince (15) días laborables, contados a partir de la presentación de la querrela.

3. "El investigador concluirá la investigación dentro del término de sesenta (60) días laborables, contados a partir del inicio de la investigación.

4. "El investigador presentará el informe de dicha investigación al Director del Departamento Laboral y Administración de Recursos Humanos dentro del término de diez (10) días laborables, contados a partir de concluida la investigación".

5. "El Director del Departamento Laboral y Administración de Recursos Humanos emitirá una decisión dentro de un término de diez (10) días laborables, contados a partir de la presentación del informe del investigador".

[...]

7. "Estos términos podrán ser prorrogados por justa causa por el Director del Departamento Laboral y Administración de Recursos Humanos, a solicitud del investigador". Véase Exhibit #1 Conjunto, *Práctica RH-610-A Anti-Discrimen u Hostigamiento en el Empleo*, a la pág. 8.

20. El demandante recibió durante los años 2010-2013, específicamente el 7/9/2013, el 14 de agosto de 2013, el 1ero de agosto de 2012, el 3 de julio de 2012, el 21 de junio de 2011 y el 13 de octubre de 2010 comunicados de la Sra. Arminda Castro, con relación a normas de conducta en el ámbito de trabajo, las cuales incluían trato al personal, conducta profesional, y el tipo de lenguaje que debía observarse en el área de trabajo. Véase Exhibit #7(a) de la Parte Demandada, *Correo electrónico de 13 de octubre de 2010 de Arminda Castro a José Talavera sobre palabras de referencia y/o palabras en el contexto de trabajo*; Exhibit #7(b) de la Parte Demandada, *Correo electrónico de Arminda Castro a José Talavera, de 14 de agosto de 2013. Definiciones y Términos*; Exhibit #5 Conjunto, *Memorando de 14 de agosto de 2013 a todos los supervisores de Arminda Castro sobre términos que frecuentemente se escuchan en el entorno laboral*.

21. **El demandante, como supervisor de la compañía, venía encargado a velar por el cumplimiento de las normas, reglas y reglamentos de la PRTC.**

22. El 24 de septiembre de 2013, el demandante se burló de los zapatos que llevaba puestos el empleado por contrato, Eduardo Ayala ("Ayala"), delante de todo el personal de trabajo a su cargo. De manera específica el demandante, en dos (2) ocasiones, ordenó al personal, alrededor de quince (15) personas, a detener sus funciones para que se mofaran de los zapatos de Ayala.

23. El 25 de septiembre de 2013, el demandante volvió a criticar los zapatos que llevaba puestos Ayala reclamándole que estaban rotos.

24. El 26 de septiembre de 2013, el demandante, por cuarta ocasión, criticó los zapatos que llevaba puestos Ayala. En dicha instancia, el demandante le gritó a Ayala desde su escritorio "¡que yo te dije de los zapatos!" y lo amenazó con reportarlo a la oficina de Castro.

25. El 30 de septiembre de 2013, Ayala preparó y le entregó a Castro una carta detallando lo ocurrido. Exhibit #3 de la Parte Demandada, *Carta preparada por Eduardo Ayala con fecha de 30 de septiembre de 2013*.

26. A la luz del mencionado incidente, **el 3 de octubre de 2013, Castro disciplinó a Talavera mediante reprimenda escrita** por burlarse en repetidas ocasiones de los zapatos de su subalterno. Exhibit #1 de la Parte Demandada, *Reprimenda Escrita de 3 de octubre de 2013*.

27. En dicha reprimenda escrita, se le indicó al demandante que incurrió en las siguientes violaciones al Reglamento de Disciplina:

La Regla #20 del Reglamento de Disciplina de la PRTC por "Ociosidad o pérdida de tiempo durante horas de trabajo, dormirse, leer material no relacionado al trabajo, llamadas personales o cruzarse de brazos. Negligencia o falta de interés en el desempeño de sus deberes". Conlleva desde reprimenda escrita hasta suspensión de 15 días en 1ra ofensa. Véase Exhibit #1 de la Parte Demandada, *Reprimenda Escrita de 3 de octubre de 2013*.

La Regla #25 del Reglamento de Disciplina de la PRTC por "Violar las prácticas y/o políticas administrativas, procedimientos departamentales, boletines de instrucciones, Normas Generales de Conducta, Manual de Ética, Código de Conducta Empresarial y/o cualquier otro código o norma establecidos por la Compañía". Conlleva desde reprimenda escrita hasta suspensión de 15 días

en 1ra ofensa. Véase Exhibit #1 de la Parte Demandada, *Reprimenda Escrita de 3 de octubre de 2013*.

Código de Conducta Empresarial - página #9 o Acoso -

PRT ha asumido el compromiso de contar con un ambiente laboral en el que no exista acoso de ninguna naturaleza. Los actos de acoso son denigrantes para las personas que los sufren, constituyen una amenaza para la productividad y pueden incluso ser perjudiciales para la reputación de la Compañía y violar disposiciones legales.

" En ningún momento debemos adoptar o permitir conducta que ridiculice, rebaje, intimide, amenace o degrade a nuestros compañeros de trabajo, empleados o supervisamos o a otras personas asociadas a la Compañía tales como contratistas, clientes, proveedores, aspirantes a obtener puestos de trabajo, socios comerciales y competidores. PRT tampoco permitirá que las personas mencionadas previamente realicen actos de acosos contra sus empleados. Entre dichos actos se encuentran los comentarios, bromas, gestos, o conducta hostigante, racista o sexista. PRT prohíbe también el acoso basado en la raza, origen étnico, sexo, religión, nacionalidad, edad, impedimento, orientación sexual o cualquier otra razón. Nos comprometemos asimismo a tratar y/o denunciar ese tipo de conducta. Véase Exhibit #1 de la Parte Demandada *Reprimenda Escrita de 3 de octubre de 2013*.

28. **En dicha reprimenda se le advirtió al demandante que, de incurrir nuevamente en ese tipo de conducta, se le estarían aplicando disciplinas más severas.** Exhibit #1 de la Parte Demandada, *Reprimenda Escrita de 3 de octubre de 2013*.

29. Para el mes de mayo de 2014, García le presentó una queja verbal a Castro, en la cual alegó conducta constitutiva de hostigamiento de parte del demandante hacia su persona.

30. Al escuchar dicha queja, Castro le solicitó a García que preparara un documento escrito en el cual detallara las quejas que tenía relacionadas a la conducta del demandante.

31. El 27 de mayo de 2014, García le presentó una carta a Castro detallando varios incidentes en los cuales el demandante le había hecho acercamientos y/o comentarios de índole sexual. Véase Exhibit #2 de la Parte Demandada, *Carta de 27 de mayo de 2014 de Orlando García a Arminda Castro sobre queja de conducta del señor Talavera*.

32. Castro le refirió dicha carta a Recursos Humanos, en particular, a la Sra. Gilda Vélez ("Vélez"), Administradora de Asuntos Laborales.

33. El 6 de junio de 2014, diez (10) días luego de que García presentara la mencionada carta, Vélez, conforme a lo dispuesto por la Práctica RH-610-A, comienza una investigación relacionada al contenido de la misma.

34. Durante el transcurso de la investigación, Vélez entrevistó tanto a supervisores como a empleados de la PRTC. Exhibit #4 de la Parte Demandada, *Entrevistas de la investigación realizada por la Sra. Gilda Vélez*.

35. Los individuos entrevistados por Vélez firmaron acuerdos de veracidad y confidencialidad. Exhibit #4 de la Parte Demandada, *Entrevistas de la investigación realizada por la Sra. Gilda Vélez*.

36. En el transcurso de su investigación, Gilda Vélez obtuvo y tomó en consideración la carta preparada por Eduardo Ayala de 30 de septiembre de 2013. Exhibit #3 de la Parte Demandada, *Carta preparada por Eduardo Ayala con fecha de 30 de septiembre de 2013*.

37. Además, en el transcurso de su investigación, Vélez, similarmente, obtuvo y tomó en consideración una carta que la Sra. Sonia Dávila ("Dávila") le entregó a Castro relatando un problema que tuvo una empleada de Dávila con el demandante.

38. Luego de entrevistar a los individuos mencionados, Vélez le proveyó una entrevista al demandante en la cual le explicó la naturaleza de la investigación en su contra y la conducta que se le imputaba. El demandante no ofreció ninguna prueba.

39. Vélez culminó la investigación sesenta y cuatro (64) días laborables luego de haber iniciado la misma.

40. La investigación no se culminó dentro del término de sesenta (60) días, provisto por la Practica RH-610-A, debido a que Vélez estuvo de vacaciones por catorce (14) días en el mes de julio.

41. Al culminar la investigación, Vélez preparó un documento que lleva por título: "Bullets: Caso Orlando García vs José Talavera"

42. El documento lee como sigue:

a. "Maltrata, se burla, ridiculiza, pone sobre nombres, falta el respeto y humillaba al personal por contrato".

b. "Otras faltas mencionadas por sus compañeros supervisores, son que es chismoso y se pasaba hablando mal de los empleados del centro".

c. "Hace chistes de mal gusto, comentarios despectivos algunos de índole sexual".

d. "No es un ente saludable para el área".

e. "No trabaja y pasa el día caminando por los escritorios para identificar a quien va a molestar, amenazar, hostigar o humillar".

f. "Persigue y maltrata a los empleados de limpieza".

g. "Vago y todo lo delega".

h. "Perverso y malévolo".

i. "Denigra a las personas y se mofa de algunos empleados por su religión".

Recomendación:

DESPIDO x violación faltas # 12, 20 (2da), 25 (2da) y 59 (hostigamiento en el empleo). Exhibit #5 de la Parte Demandada, *Documento con Hallazgos de la Investigación Realizada y Recomendación de Despido*.

43. El 12 de septiembre de 2014, Castro se reunió con el demandante para notificarle que, debido a los resultados que produjo la investigación realizada por Vélez, éste había sido despedido.

44. En dicha reunión, Castro le entregó al demandante su carta de despido. Exhibit Conjunto #4, *Carta de despido fechada 12 de septiembre de 2014*.

Apéndice del recurso, págs. 288-295.

Al evaluar las determinaciones de hechos de la sentencia apelada, a la luz de la prueba aportada por las partes, coincidimos con el foro apelado en cuanto a que los siguientes dos hechos no están en controversia.

En primer lugar, entendemos que el despido del señor Talavera Ruiz estuvo justificado. De la transcripción de los testimonios vertidos durante los cinco días de juicio surge con claridad que el señor Talavera Ruiz exhibió un patrón de conducta que alteró el buen y normal funcionamiento

de la empresa donde laboraba.<sup>14</sup> Es decir, la prueba documental y testifical, presentada en el caso incoado por él ante el Tribunal de Primera Instancia, estableció de manera preponderante que su conducta en el entorno laboral creó un ambiente hostil que justificaba el despido. Además, quedó probado que el apelado incurrió en la **violación reiterada** de las reglas y reglamentos de la empresa, mientras se hallaba en probatoria de faltas previas. Es decir, de su parte, CLARO probó ante el Tribunal de Primera Instancia que la conducta del señor Talavera Ruiz afectó el buen y normal funcionamiento de la empresa, por lo que **el despido estuvo justificado bajo la Ley Núm. 80**.

El apelado tuvo la oportunidad de refutar toda la prueba presentada contra él en el juicio, sin embargo, no prevaleció en rebatir los hallazgos resultantes de la investigación realizada por el patrono, a raíz de las querellas presentadas en su contra por sus compañeros de trabajo. La contención del señor Talavera Ruiz ante este foro intermedio no rebatía esa conclusión. Él considera que **la conducta imputada es irrelevante** para sostener su causa de acción, pues lo que hizo injustificado su despido fue el incumplimiento del proceso establecido en la "Práctica RH610" por parte de CLARO, no que esta no probara las causas de su despido.

En segundo lugar, tal como contiene el apelado, CLARO admitió que no notificó al empleado de su derecho a pedir la revisión, según ordena su propio reglamento, aunque elaboró la teoría de que existía una práctica empresarial de que tal prerrogativa no aplicaba a casos de despidos, sino a los de sanciones menos severas, en las que el empleado continuaba en la empresa. CLARO argumentó que, cuando lo puso en probatoria, advirtió por escrito al empleado que sus faltas posteriores acarrearían sanciones más severas, y lo mantuvo informado de la investigación en curso, aunque no le entregó copia del informe final en el que se recomendó su despido.

El Tribunal de Primera Instancia no acogió las alegaciones de CLARO para justificar el por qué no cumplió a cabalidad con cada una de

---

<sup>14</sup> Ap., pág. 302.

las prerrogativas contenidas en sus propios reglamentos. Sobre este planteamiento, concluyó lo siguiente:

No hay duda de que el patrono incurrió en violación a sus propios reglamentos y/o prácticas internas de conducta. Sin embargo, no podemos pasar por alto que **la prueba testifical u documental presentada por el patrono, que no pudo ser refutada por la prueba de la parte querellante, estableció que la conducta del querellante que provocó el despido es una que altera el buen y normal funcionamiento de la empresa donde este labora. La Ley 80 y la jurisprudencia han reconocido como justa causa para un despido, el incurrir en ese tipo de conducta.** Por tanto, nos encontramos ante una situación donde ambas partes han incurrido en violaciones a las normas que deben regir una buena relación patrono-empleado. ¿Qué impacto, si alguno, tiene el incumplimiento del patrono con sus propias normas y reglamentos? ¿Estuvo o no justificado el despido del querellante?

Tomando en consideración que la Ley [Núm.] 80 es una ley reparadora, que debe ser interpretada liberalmente a favor de los derechos de los trabajadores resolviendo cualquier duda a favor del obrero, que es una ley que tiene el objetivo de desalentar el capricho patronal y reconocido el derecho al trabajo como un derecho fundamental concluimos que el despido de la parte querellante fue uno injustificado. Las violaciones del patrono a una norma y procedimiento que voluntariamente adoptó y que conceden derechos que son parte del contrato de empleo, convierten el despido en uno injustificado, tal y como ha resuelto nuestro Tribunal Supremo en los casos de Kodak, *supra* y Biver, *supra*. El cumplimiento del patrono con los procedimientos que voluntariamente adoptó y que les conceden unas garantías procesales a sus empleados, no deben ser letra muerta porque se presta a la arbitrariedad y arrojan dudas sobre la pureza del proceso. Aunque la conducta del querellante sea una censurable, ello no debe ser óbice para no cumplir con unas garantías procesales reconocidas voluntariamente por el patrono en beneficio de su empleado. La consecuencia inevitable de un incumplimiento con unas normas y procesos libres y voluntariamente aceptados torna el despido en uno injustificado. Ello, independientemente de lo incorrecto o perturbador que pueda ser la conducta del querellante en el funcionamiento de la empresa. En el balance de los intereses en conflicto, entendemos que un patrono que no cumpla con su propio reglamento sea el beneficio al empleado uno sustantivo o procesal, dicho despido es uno que se torna injustificado.

Apéndice del recurso, págs. 302-303. (Énfasis nuestro; original omitido.)

Constatamos que el tribunal *a quo* basó su raciocinio en los casos de *Santiago v. Kodak* y *Biver v. Coop. Fed. Emp. Telefónicos*. A base de esa jurisprudencia concluyó que, en el balance de los intereses en conflicto, “la consecuencia inevitable de un incumplimiento con unas normas y procesos libre y voluntariamente aceptados [por la compañía] torna el despido en uno injustificado”.<sup>15</sup> Como intimado, contrario a lo concluido por el foro apelado, entendemos que los dos precedentes citados no resuelven la controversia específica planteada en este recurso.

<sup>15</sup> Ap., pág. 303.



Comparemos con más precisión los hechos del caso de autos con los que presentan los dos precedentes citados, con el fin de determinar si la actuación patronal convirtió en injustificado el despido del apelante, por lo que quedó sujeta al rigor de la Ley Núm. 80.

En *Santiago*, como ya dijimos, **la empleada no incurrió en conducta justificante del despido**. El patrono le negó a esa trabajadora los derechos que el reglamento de la empresa le otorgaba en caso de que tuviera que ausentarse por razón de enfermedad. Al despedirla por un mal considerado ausentismo, no estaba justificado el despido, no por la indebida actuación del patrono, sino porque **ella no incurrió en la conducta que justificaba su despido**.

De otra parte, en el caso de *Biver*, la Cooperativa admitió desde el inicio que el despido del empleado no estaba justificado, pues no le ofreció explicación ni formuló contra él cargo alguno. Tanto así, que entendió y aceptó que tenía la obligación de pagarle la mesada, lo que hizo, como único remedio provisto por Ley Núm. 80. En consecuencia, la controversia principal en *Biver* no era si el empleado fue despedido sin causa, sino si, *además de la mesada*, tenía derecho a algún pago adicional en concepto de daños.

Es decir, en el caso de *Biver* no hay controversia sobre el hecho de que la Cooperativa no siguió el procedimiento establecido en el Reglamento de Disciplina al despedir a su empleado. Por tanto, es correcto afirmar que, **al despedir a Biver sin explicación ni advertencia previa alguna**, la Cooperativa violentó las garantías procesales mínimas requeridas para la imposición de las sanciones disciplinarias que pudieran terminar en el despido. También es correcto afirmar que el reglamento limitaba la discreción del patrono para despedir a un trabajador sin seguir esas garantías. No obstante, en este segundo precedente, aunque sobresalga como hecho destacado que el patrono no sujetó el despido a las reglas disciplinarias establecidas por la empresa, **lo que realmente vale destacar es que no hubo en el caso prueba alguna de la causa**

**del despido, hecho que el patrono admitió, por lo que voluntariamente pagó la mesada.** Humildemente, reiteramos que **este es el hecho fundamental** que determina la solución del litigio en *Biver* y la base fáctica de la opinión que sirve de precedente.

Entonces, al analizar detenidamente los precedentes citados, debemos reiterar que tratan situaciones muy distintas a la que tenemos ante nuestra consideración. Sin duda, en el presente caso hubo causa justificada para el despido, aunque no se observó estrictamente el procedimiento establecido en el contrato de trabajo. Entonces, lo que realmente hay que plantearse como controversia medular es: ¿qué remedio tiene el empleado que fue despido con justa causa, aunque no se le advirtió de su derecho a pedir la revisión de esa sanción drástica?

Si en esta situación lo que hubo fue el incumplimiento de un acuerdo laboral, lo que procede es permitirle al empleado demandar por ese incumplimiento contractual y probar sus daños emergentes, si alguno, de ese incumplimiento. Es decir, procede darle la oportunidad de probar ante un foro competente que la falta de advertencia, al momento del despido, le provocó daños, **pero no hacer abstracción de su conducta disruptiva de las normas de la empresa, es decir, de la causa real y justificada de su despido.** Eso no es lo que contempla y procura sancionar la Ley 80.

En el caso de autos, no hay duda alguna de que el empleado incurrió en conducta que afectó el buen funcionamiento de la empresa, estaba en un periodo de dos años de probatoria, esto es, ya había incurrido en otras faltas y había sido advertido de la posibilidad del despido si incurría en nuevas faltas. Además, por su puesto de supervisor, conocía los procesos reglamentarios establecidos, por lo que **no estuvo nunca en un estado de indefensión** por desconocimiento de tales reglas o de su aplicación en casos de reiteradas violaciones a las normas disciplinarias de la empresa.

Erró el Tribunal de Primera Instancia al aplicar mecánicamente los precedentes señalados al caso de autos. En el juicio, tuvo el empleado la oportunidad de probar que, de habersele hecho la advertencia de pedir la

revisión ante el director, al momento de su despido, él hubiera podido demostrar que no incurrió en la conducta imputada. No pudo hacerlo. Por el contrario, el patrono demostró que, aunque se le hubieran hecho las advertencias, **él no hubiera podido rebatir la prueba acumulada en su contra durante la investigación realizada por la empresa.**

Por otro lado, el Tribunal Supremo también ha resuelto que el incumplimiento del debido proceso de ley en su vertiente procesal en algunas circunstancias puede quedar subsanado, siempre y cuando se le provea a la parte afectada la oportunidad de ser oído. Consideramos que, en la empresa privada, como ocurre en este caso, los empleados tienen la oportunidad de demostrar que fueron despedidos injustamente mediante la acción judicial. La ley provee presunciones que facilitan ese ejercicio. Lo que importa es que tengan la oportunidad de demostrar que la deficiencia procesal les causó daños, pues hubieran podido evitar su despido. Algo similar ocurre con los empleados del servicio público, cuando no tienen la oportunidad de una vista informal antes de ordenarse su terminación de empleo. Puede subsanarse esa deficiencia procesal mediante la celebración de una vista formal o evidenciarla, en la que puedan enfrentar la prueba que obra en su contra y presentar otra a su favor.<sup>16</sup> Pero, no por ello se anula o deja sin efecto la destitución original. Lo que importa es que exista la oportunidad de refutar y defenderse de los cargos imputados o, al menos, de probar que el despido fue injusto o caprichoso.

En este caso, el señor Talavera Ruiz se reunió con la señora Vélez por largo tiempo para discutir la investigación en proceso. Nada aportó a su favor. Tampoco reclamó remedios cuando la señora Castro se reunió con él para discutir los hallazgos de la investigación. Como supervisor, conocía él los procedimientos de rigor. Luego de ser despedido, acudió al

---

<sup>16</sup> El reclamo de un debido proceso de ley, tanto sustantivo como procesal, ante los actos del Estado que impliquen privación de los intereses relativos a la vida, libertad y propiedad de una persona no se extienden a la situación de autos, pero en términos prácticos, nos ayuda a evaluar, en su justa perspectiva, la situación que tenemos ante nos. Respecto al proceso descrito en el ámbito público, véase Demetrio Fernández Quiñones, *Derecho Administrativo y Ley de Procedimiento Uniforme* 398 (3<sup>ra</sup> ed., Forum 2013). (Énfasis nuestro.)

Tribunal de Primera Instancia, no a cuestionar las causas de su despido, pues sabía que estaba en probatoria cuando incurrió en otras faltas serias contra el buen funcionamiento de la empresa. Fue a cuestionar **el modo** en que se le notificó el despido, a base de una doctrina jurisprudencial que pensó le favorecía. Hemos visto que no necesariamente es así.

No podemos, pues, avalar la solución del Tribunal de Primera Instancia, de sancionar al patrono, aunque el despido fue justificado, por un apremio procesal que no privó al empleado de un remedio posterior. Tuvo este la oportunidad de demostrar **cómo la deficiencia procesal le impidió cuestionar y probar al patrono lo injustificado del despido y no lo hizo**. Así debió concluirlo el foro apelado.

Ahora bien, de nuestra parte, aunque aplicaran los precedentes aludidos, entendemos que hay otro fundamento para revocar la sentencia, y este es la fuente reglamentaria verdadera del despido del apelado. Nos explicamos en el próximo apartado.

V.

La Práctica RH-610-A, **que regula el hostigamiento sexual**, al amparo de la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, ya citada, establece lo siguiente para el procedimiento de querellas:

13. **En los casos en que se determine que hubo discrimen u hostigamiento**, el director del Departamento Laboral y Administración de Recursos Humanos notificará por escrito al Director y al Supervisor inmediato del empleado hallado incurso en tal conducta, sobre tal determinación y la medida disciplinaria que corresponda. El Supervisor inmediato **le notificará por escrito al empleado** la determinación del Director del Departamento Laboral y Administración de Recursos Humanos y **la medida disciplinaria que recibirá por su conducta de discrimen u hostigamiento** con copia a su expediente de personal.

14. Se notificará al empleado que **si no está de acuerdo con tal decisión, podrá solicitar una revisión al director del Departamento Laboral y Administración de Recursos Humanos presentando nueva evidencia que justifique su solicitud, dentro de los términos establecidos en esta Práctica**. De recibir dicha evidencia, la misma será evaluada y el Director del Departamento Laboral y Administración de Recursos Humanos emitirá su decisión, la cual será final y firme.

(Énfasis suplido.)

En la Práctica RH-610-A, bajo "Términos", se dispone:

9. **En los casos en que el Director del Departamento Laboral y Administración de Recursos Humanos determine que hubo discrimen u hostigamiento en contra del querellante**, el

supervisor inmediato del querellado le notificará por escrito a éste la medida disciplinaria a imponerse, dentro del término de cinco (5) días laborables, contados a partir de la notificación de la decisión emitida por el Director. El querellado podrá solicitar una revisión que incluya evidencia adicional, dentro del término de diez (10) laborables, **contados a partir del recibo de la notificación de la medida disciplinaria a ser aplicada**, al Director del Departamento Laboral y Administración de Recursos Humanos, quien emitirá su decisión dentro del término de diez (10) días laborables, contados a partir de la presentación de la revisión. Dicha decisión de la revisión será final y firme.

(Énfasis suplido.)

Reiteramos, en este caso, aunque la investigación inició con una querrela de índole sexual, finalmente se determinó que no hubo hostigamiento de carácter sexual por parte del señor Talavera Ruiz. **Tales disposiciones de la Práctica RH-610-A no aplican, pues, a su caso.** Es decir, el despido del señor Talavera Ruiz no requería que se cumpliera con el proceso de revisión establecido en la Práctica RH-610-A, pues **la investigación concluyó que el señor Talavera Ruiz no incurrió en la conducta de índole sexual que regula esa reglamentación interna.** Y la misma reglamentación de la empresa autorizaba a que, iniciada una investigación bajo ciertas reglas, de surgir en el transcurso de la investigación, también podían investigarse otras conductas bajo normas disciplinarias distintas. Eso ocurrió en este caso, según la prueba testimonial.

¿Por qué se le halló incurso y sancionó con el despido al señor Talavera Ruiz? Se le halló incurso en faltas reguladas por el Reglamento de Disciplina de la PRTC. Por lo tanto, desde el momento en que se concluyó que **no hubo hallazgo adverso bajo la Práctica RH-610-A**, ya no era necesario proseguir con el procedimiento establecido para el caso en que la investigación de hostigamiento sexual le fuera desfavorable. Correspondía, entonces, sujetar la sanción a **la disciplina progresiva establecida en el Reglamento de Disciplina**, pues él ya había sido advertido de que, de violentar otras normas durante el periodo de probatoria, sería sancionado de manera severa. **Fue esta la fuente reglamentaria verdadera de su despido.** Así surgió del testimonio de la señora Gilda Vélez, que tuvo a su cargo la investigación:

P. Okey. Señora Vélez, usted menciona en el documento de **la conclusión de la investigación realizada por usted relacionada al señor Talavera, que su recomendación es despido.**

R. Correcto.

P. **En violación a las faltas 12, 20, 25 y 59 del Reglamento de Disciplina de la PRTC.**

R. Correcto.

P. Okey. Pues ya usted tiene el Reglamento de Disciplina marcado como exhibit conjunto de las partes. **Vamos entonces a cada una de las reglas que usted menciona en su recomendación de despido y mencione por qué el demandante, el señor Talavera violó o violentó cada una de ellas aplicada a la conducta.** Comenzamos con la 12. La puede leer y después decir por qué.

R. La conducta, la número 12: "Conducta desordenada, juegos, bromas pesadas, intimidar o abusar de otros, palabras soeces, lenguaje impropio u obsceno. Alterar, interrumpir la paz y el orden de trabajo en los predios de la compañía". Eso se utiliza, pues dentro de los "bullets" que yo marqué precisamente habla de bromas pesadas, de intimidación a los empleados por contrato, lenguaje impropio u obsceno. La próxima es la 20.

P. No. Todavía vamos a esa.

R. Okey.

P. ¿Esa por primera falta es despido, o segunda ofensa? ¿Cómo se aplica esa regla?

R. No. Esa regla, la primera falta es una suspensión de cinco días hasta una suspensión de 30 días.

P. ¿Segunda falta?

R. La segunda falta es una suspensión de 30 días hasta despido.

P. Y en este caso, ¿qué era, primera o segunda falta?

R. En la 12, era la primera falta.

P. No, pero en este caso al aplicar usted esa regla 12, ¿era en segunda ofensa o en primera ofensa?

R. En primera ofensa. ¿La 12? En primera ofensa.

P. **Okey. Por lo tanto, es en segunda ofensa a —**

R. **Oh, comprendo. ¿Refiriéndote a la disciplina del 13 de octubre?**

P. **Claro.**

R. **Si, en segunda ofensa.**

P. **¿Y en segunda ofensa se podía hasta qué?**

R. **El despido.**

P. Ahora vamos a la 20, Regla 20.

R. Okey. La 20 habla de: "Ociosidad o pérdida de tiempo durante horas de trabajo, dormirse, ver material no relacionado al trabajo, llamadas personales o cruzarse de brazos. Negligencia o falta de interés en el desempeño de sus deberes", que fue la razón por la que se le aplicó.

P. **Y en segunda ofensa, ¿es hasta qué disciplina?**

R. **Conllevaba despido.**

P. **Y en este caso, ¿por qué era una segunda ofensa?**

R. **Porque se le había aplicado en octubre del 2013 la primera ofensa.**

P. ¿Una reprimenda escrita?

R. Correcto.

P. Ahora vamos a la 25, por favor.

R. La 25 es: "Violar las prácticas y/o políticas administrativas, procedimientos departamentales, boletines de instrucción, Normas Generales de Conducta, Manual de Ética, Código de Conducta Empresarial y/o cualquier otro código o normas establecidas por la compañía". **Esta se aplica en segunda ofensa también.**

P. ¿Que conlleva hasta qué?

R. Despido.

P. ¿Y por qué en este caso él violentó esa regla?

R. **Porque él violó las prácticas, las normas y los manuales de la compañía que prohíben el acoso, la falta de respeto al personal y a los clientes.**

P. Y entonces a la última, la Regla 59, si es tan amable y la puede leer.

R. "Incurrir en violación a la práctica de anti-discrimen y hostigamiento en el empleo (hostigamiento sexual) de la compañía o mentir o alegar falsamente hechos que promuevan una indebida o injusta aplicación de la misma, sea esta en favor o en detrimento de cualquier persona afectada o tomar represalias".

P. **En este caso, en una primera ofensa, ¿qué es lo que se aplica ahí?**

R. El despido.

P. Y en este caso, ¿por qué violó la Regla 59?

R. **Creando un ambiente hostil de trabajo a la sección y al área donde él estaba, que supervisaba.**

P. **¿Qué ocurrió después de usted evaluar las entrevistas realizadas a los empleados antes mencionados y revisar todos los documentos presentados en cuanto al querellante? ¿Qué oportunidad le dio?**

R. **Tuve la oportunidad de entrevistarlo.**

P. ¿Cuánto duró esa entrevista del querellante?

R. Estaríamos hablando de entre — quizás 45 minutos.

[...]

POR EL LCDO. SANTAELLA:

P. ¿Qué le pareció la entrevista al señor Talavera?

R. Pues la impresión que me dio cuando entrevisté al señor Talavera es que no, o sea, como que no le dio la importancia de lo que estábamos trabajando. No fue — **no levantó ninguna defensa, no mostró mucho interés en traerme evidencia. Yo le pedí testimonio, yo le pedí alguien que estuviera, que pudiera decir, verdad, del testigo que dijera, "No, eso no es verdad". Y él, fuera de negarlo todo, pues no me trajo ningún planteamiento que yo pudiera darle validez y que pudiera, verdad, dentro de la investigación quizás no recomendar el despido y no hubiese tan severa la aplicación.**

P. ¿Qué ocurrió luego de usted evaluar las entrevistas realizadas a los empleados antes mencionados, entrevistar al señor Talavera y revisar todos los documentos presentados en el día de hoy en corte? ¿Qué usted hizo?

R. Pues me reuní con mi director en Recursos Humanos para traerle los "bullets" que presentamos anteriormente para discutirlo y hacer la recomendación.

P. ¿Cómo se llama el señor, el director de Recursos Humanos?

R. José Pulido Fregose.

P. Y su recomendación al señor José Pulido, ¿cuál fue?

R. **Mi recomendación es que por las reglas que mencioné anteriormente conllevaba el despido, ya que el empleado estaba en periodo de prueba por una disciplina previa.**

P. **¿Las razones por las cuales usted recomendó despedir al señor Talavera es básicamente lo que establece el — los "bullets" que acabamos de discutir y la disciplina previa?**

R. **Correcto.**

[...]

POR EL LCDO. SANTAELLA:

P. ¿Qué importancia usted le da en esta investigación que el señor Talavera era supervisor?

R. Repítame la pregunta, por favor.

P. En la entrevista, ¿qué importancia tiene, si alguna, cuando uno está haciendo una investigación de esta índole, que la persona a la que se está investigando es un supervisor? ¿Qué importancia tiene eso vis-à-vis a un empleado, qué importancia tiene que sea un supervisor? ¿Qué peso usted le da a eso?

R. Bueno, pues tratándose de un supervisor, debe dar el ejemplo. Él tenía bajo su cargo un grupo de empleados unionados, tenía un grupo de empleados temporeros, y debería ser el ejemplo de la conducta, **sobre todo cuando él administra el Reglamento de Disciplina y aplica disciplina por violaciones similares o violaciones al reglamento.**

P. **¿Qué impacto, si alguno, tuvo la conducta del señor José Miguel Talavera en la compañía? ¿Qué impacto tuvo?**

R. **Bueno, el impacto de crear un ambiente hostil para los empleados del centro.**

[...]

POR EL LCDO. SANTAELLA:

P. **¿Cómo actuaba la compañía en situaciones similares al caso del señor José Miguel Talavera?**

R. **Sí. Nosotros hemos sido consistentes en que crear un ambiente hostil en el área de trabajo conlleva una disciplina tan severa como el despido.**

Transcripción de la prueba oral, 15 de marzo de 2017, págs. 88-92.

Como vemos, el señor Talavera Ruiz fue despedido por violentar en segunda ocasión ciertas reglas del Reglamento de Disciplina. Incluso, respecto a la Regla 59, en primera ofensa, no se le halló incurso en ella por conducta de índole sexual, sino por crear un ambiente hostil, intimidante, de humillación y desprecio hacia sus compañeros y subalternos, en su lugar de trabajo:

P. **Y en este caso, ¿por qué violó la Regla 59?**

R. **Creando un ambiente hostil de trabajo a la sección y al área donde él estaba, que supervisaba.**

Como indicado, el Reglamento de Disciplina de CLARO provee para la **disciplina progresiva** y ya previamente, estando en probatoria, se le había advertido al señor Talavera Ruiz de las consecuencias de incurrir en nuevas faltas. Reiteramos, no estaba él en desconocimiento de los efectos recurrentes disciplinarios de sus actos. Fue confrontado con los cargos por



dos de sus superiores, la señora Vélez y la señora Castro, y no presentó defensa alguna. No podemos avalar su estrategia de no presentar defensas oportunas al patrono, ante la prueba contundente que justificaba su despido, con el objetivo ulterior de lograr el pago de la mesada, por el supuesto incumplimiento de un procedimiento de revisión inaplicable a su caso. La **disciplina progresiva** aplicada en este caso no exigía ese tipo de advertencia, si procedía el despido como sanción más severa. Ya conocía el apelado tal consecuencia y ello no lo disuadió de repetir el mismo comportamiento.

#### VI.

Por los fundamentos expresados, se revoca la determinación del Tribunal de Primera Instancia que ordenó a CLARO Puerto Rico pagar al señor José Miguel Talavera Ruiz la mesada por despido injustificado que establece la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976.

Así 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