

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE GUAYAMA-HUMACAO-FAJARDO
PANEL XII

JOEL ROMERO ROBLES

Recurrido

v.

VIGILANTES, INC.

Recurrente

KLRA201700827

Revisión
Administrativa
procedente del
Departamento del
Trabajo y Recursos
Humanos

Querella Núm.:
AC-15-255

Sobre: Despido
Injustificado

Panel integrado por su presidenta la Juez Coll Martí, la Juez Lebrón Nieves, la Juez Méndez Miró

Coll Martí, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 28 de febrero de 2018.

Comparece Vigilantes, Inc. y nos solicita que revisemos una determinación final emitida el 31 de agosto de 2017, notificada el 11 de septiembre de 2017. Mediante el aludido dictamen, la Oficina de Mediación y Adjudicación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (OMA) declaró con lugar la querella sobre despido injustificado presentada por el Sr. Joel Romero Robles. Por los fundamentos que discutiremos, se revoca la determinación recurrida.

Veamos los hechos.

I

El 18 de noviembre de 2015, el Sr. Romero Robles presentó una querella sobre despido injustificado en la que solicitó la cantidad de \$2,801.40 por concepto de mesada. La querella le fue notificada al patrono el 10 de mayo de 2016 y en esa misma fecha, el foro administrativo señaló una vista a celebrarse el 19 de julio de 2016. Por su parte, el 25 de mayo de 2016 Vigilantes contestó la querella en la que alegó afirmativamente que el despido estuvo justificado, ya que el

Sr. Romero Robles, quien fungía como guardia de seguridad en la planta Actavis, se quedó dormido en horas de trabajo. El patrono sostuvo que dicha violación a las normas de la empresa acarrearía la inmediata separación del trabajo. Además, Vigilantes expresó que como parte de la investigación, el recurrido admitió haberse quedado dormido. Vigilantes, junto a su contestación a la querrela, anejó la carta de despido y una fotografía donde se observa al recurrido durmiendo, bajo un reloj de pared que marca la hora.

Así las cosas, surge del expediente apelativo que el 13 de julio de 2016, Vigilantes solicitó el reseñalamiento de la vista administrativa pautada para el 16 de julio de 2016 por un conflicto en el calendario de su representante legal. Asimismo, solicitó convertir la mencionada vista administrativa en una Conferencia Con Antelación a la Vista Administrativa y propuso varias fechas hábiles. Así pues, según fue solicitado, la OMA recalendarizó la vista para el 15 de septiembre de 2016 y autorizó la conversión de la mencionada vista a una Conferencia con Antelación a Juicio.

El 14 de septiembre de 2016, el recurrente Vigilantes solicitó nuevamente que se reseñalara la vista pautada para el 15 de septiembre de 2016. La OMA declaró con lugar la petición de Vigilantes y reseñó la vista para el 3 de noviembre de 2016. Surge de la Resolución recurrida que el representante de la parte recurrente no compareció a la vista del 3 de noviembre de 2016 por lo que el juez administrativo le anotó la rebeldía a la parte recurrente y celebró la vista administrativa final en su ausencia.

Así pues, el 31 de agosto de 2017, la OMA emitió la Resolución recurrida mediante la que declaró Con Lugar la querrela y le concedió al Sr. Romero Robles la cantidad de \$2,801.40 por concepto de mesada. Inconforme, Vigilantes presentó el recurso que nos ocupa y señaló que el foro administrativo cometió los siguientes errores:

Erró la OMA al autorizar la solicitud de reseñalamiento de la Conferencia con Antelación a la vista en su fondo y luego celebrar la vista en su fondo.

Erró la OMA al descartar la evidencia documental presentada por la recurrente y declarar Ha Lugar la querrela.

II

A

La Ley Núm. 80 del 30 de mayo del 1976, conocida como *Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa*, se creó para desalentar la incidencia de despidos injustificados en el país y proveer remedios más justicieros a las personas que son despedidas sin justa causa. 29 LPRA Sec.185a y ss.

Dentro del mismo cuerpo de ley, en su artículo 2, se establecen varias instancias posibles, en las que existe justa causa para el despido:

- (a) Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
- (b) La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
- (c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.
- (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 operaciones de cualquiera de estos establecimientos, constituirá justa causa para el despido a tenor con esta sección.
- (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. [...]

29 LPRA 185b.

La jurisprudencia emitida por el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha interpretado la Ley 80, expresando que el despido por justa causa es aquel que delimita las circunstancias en que este se produce;

es decir, cuando tiene su origen en alguna razón o motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa y no en el libre arbitrio o capricho del patrono. *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds.*, 153 DPR 223, 244 (2001); *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, 108 DPR 536, 543 (1979).

El patrono puede adoptar las reglas y reglamentos razonables que estime necesarios para el buen funcionamiento de la empresa, siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado. Las reglas y reglamentos que establecen las normas de trabajo de una empresa, y los beneficios y privilegios que disfrutará el empleado, forman parte del contrato de trabajo. Como regla general, un patrón de incumplimiento de estas normas podrá dar lugar a un despido justificado. *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc., supra* a la pág. 245.

Es por esta razón, que el patrono tiene perfecto derecho a evaluar a su personal, a base de las normas de la empresa, y ello debe tomarse en consideración a los fines de determinar justa causa para el despido. Tales evaluaciones tienen que ser razonables. De la misma forma, su resultado puede indicar la necesidad de dirigir apercibimientos al empleado por razón de deficiencias en su trabajo, de tomar medidas disciplinarias, u otras. Esas evaluaciones forman parte del historial individual de cada empleado dentro de la empresa para la cual trabaja. Su licitud y utilidad para múltiples fines, de naturaleza administrativa, operacional y de mejoramiento de la eficiencia y desarrollo de la empresa y de sus empleados, es incuestionable. *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc., Id.* a la pág. 246.

Es importante destacar que la Ley 80, *supra*, contiene a favor del querellante, por su desventajada posición, una presunción de que este fue despedido injustificadamente. Para rebatirla, el patrono está obligado a alegar hechos constitutivos de justa causa para el despido.

29 LPRA sec. 185 k (a); *Díaz v. Wyndham Hotel*, 155 DPR 364 (2001).

No obstante lo anterior, el derecho y prerrogativa de cada patrono de despedir a un empleado es inherente a las fuerzas del libre mercado y al derecho de propiedad o libertad empresarial en nuestra sociedad moderna. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, supra, a las págs. 376-377. Conforme a lo anterior, en Puerto Rico no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado. Sin embargo, el despido sin justa causa está sujeto a compensación. *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763, 775 (1992).

B

Entre los mecanismos procesales reconocidos por nuestro ordenamiento jurídico para un efectivo manejo de los casos en nuestros tribunales está la anotación de rebeldía. La rebeldía ha sido definida como “la posición procesal en que se coloca la parte que ha dejado de ejercitar su derecho a defender o a cumplir con su deber procesal.” *Rivera Figueroa v. Joe’s European Shop*, 183 DPR 580 (2011).¹ Son tres (3), los fundamentos por los cuales una parte puede ser declarada en rebeldía: la no comparecencia, el no formular contestación o alegación responsiva dentro del término concedido por la ley y el negarse a descubrir prueba cuando la parte contraria la ha requerido mediante alguno de los medios de descubrimiento de prueba, o por el incumplimiento de una orden del tribunal. *Rivera Figueroa v. Joe’s European Shop*, supra.

III

En esencia, la controversia principal del caso que nos ocupa gira en torno a si el foro administrativo incidió al declarar con lugar la querrela sobre despido injustificado.

¹ Citando a R. Hernández Colón, *Derecho Procesal Civil*, 5ta ed., San Juan, Ed. Lexisnexis, 2010, sec. 2701, pág. 287.

Vigilantes presentó contestación a la querrela el 26 de mayo de 2016. La parte recurrente sostiene que la OMA erró al celebrar la vista administrativa en su fondo sin su presencia. Surge del expediente apelativo que Vigilantes solicitó en dos (2) ocasiones el reseñalamiento de las audiencias calendarizadas por la OMA. A saber, el 13 de julio de 2016 Vigilantes solicitó que se recalendarizara la vista en su fondo pautada para el 16 de julio de 2016 y que además la mencionada audiencia se convirtiera en una Conferencia con Antelación a Juicio. Dicha petición fue acogida por el foro administrativo y la OMA recalendarizó la vista para el 15 de septiembre de 2016. El día antes de la celebración de la Conferencia con Antelación a Juicio, la parte recurrente solicitó por segunda ocasión el reseñalamiento de la vista, el cual fue concedido por el foro recurrido. Así pues, la OMA reseñaló la vista para el 3 de noviembre de 2016. No obstante, llegado el día de la vista, la parte recurrente no compareció a la misma, por lo que el juez administrativo le anotó la rebeldía y celebró la vista en su fondo.

De conformidad con la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme, la incomparecencia de una parte a una vista administrativa se interpreta como una renuncia tácita a su derecho de presentar evidencia y participar en el proceso. Incluso, la sección 3.10 de esta ley autoriza al funcionario que preside la vista administrativa a anotar la rebeldía a una parte que se ausente de una vista y continuar el procedimiento sin su participación. 3 LPRA sec. 2160². En ese sentido, ante la incomparecencia injustificada de la parte recurrente a la vista pautada para el 3 de noviembre de 2016, el foro recurrido no erró al anotarle la rebeldía a la parte recurrente y celebrar la vista en su ausencia, ya que como un principio básico de nuestro ordenamiento, ninguna parte tiene el derecho a que su caso tenga vida

² Si una parte debidamente citada no comparece a la conferencia con antelación a la vista, o a cualquier otra etapa durante el procedimiento adjudicativo, el funcionario que presida la misma podrá declararla en rebeldía y continuar el procedimiento sin su participación, pero notificará por escrito a dicha parte su determinación, los fundamentos para la misma y el recurso de revisión disponible. 3 LPRA sec. 2160

eterna. Ahora bien, nuestro Tribunal Supremo expresó que “el hecho que se haya anotado la rebeldía no es garantía *per se* de una sentencia favorable del querellante. Como es sabido, al dictarse una sentencia en rebeldía las alegaciones concluyentes, las conclusiones de derecho y los hechos alegados de forma generalizada no son suficientes para sostener una adjudicación a favor del demandante o querellante. Además, los daños generales o las sumas no líquidas reclamadas tienen que probarse. En todo caso, la cuantía de los daños debe ser objeto de prueba. Por tanto, el tribunal debe celebrar las vistas que sean necesarias y adecuadas para tomar una determinación al respecto”. Véase, *Vizcarrondo Morales v. MVM, Inc.*, 174 DPR 921 (2008). De un examen del expediente apelativo y de la Resolución recurrida, concluimos que la determinación del foro administrativo en torno a que el despido del Sr. Romero Robles fue injustificado no se sostiene con la prueba que consta en el expediente del caso.

Surge de los hechos, que el día 28 de noviembre de 2014 durante el turno de 2:00 p.m. a 10:00 p.m., el Sr. Romero Robles fue sorprendido durmiendo dentro de la caseta de seguridad que está, a su vez, dentro de la farmacéutica Actavis. La parte recurrente, junto a su contestación a la querella, anejó copia de una fotografía del recurrido dormido durante horas laborables. Asimismo, Vigilantes anejó copia de la carta de despido en la que el patrono indicó que la actuación del recurrido no cumplió con los estándares de la compañía y que su acción constituía una violación grave al reglamento, cuya penalidad aparejaba el despido inmediato.

El Sr. Romero Robles comenzó a trabajar para Vigilantes el 20 de febrero de 2013. Previo al comienzo de sus labores como guardia de seguridad, el 15 de febrero de 2013 el recurrido firmó el contrato de empleo y en esa misma fecha, el patrono le entregó las políticas y reglas de la empresa. Así pues, la Regla 9 del manual del empleado

dispone que “dormir o dormirar durante su turno de trabajo es causa suficiente **para despido inmediato**”. Asimismo, de la minuta de la reunión llevada a cabo el 3 de diciembre de 2014 en la que estuvieron presentes el Sr. Edgar Rodríguez, oficial de recursos humanos, el Sr. José L. Senquiz, gerente general de Vigilantes, la Sra. Esther J. Cruz, secretaria, y el recurrido, surge que este último aceptó la falta por la cual fue cesanteado. La minuta lee como sigue:

EDGAR RODRIGUEZ: “Don Joel, la razón por la que has venido aquí, ciertamente Joel ¿tú te quedaste dormido durante tu turno de trabajo?”

JOEL ROMERO: “Yo no estoy acostumbrado a trabajar de noche”. Siempre hago lo posible por no quedarme dormido, pero sí pudo haber pasado”.

EDGAR RODRIGUEZ: “Siempre me gusta escuchar a ambas partes. Tu supervisor te encuentra dormido, el cliente tiene conocimiento. El cansancio te agotó. Tomaste una postura relajada. Cosas pasan, pero esto es una falta grave en cualquier organización de seguridad. La acción disciplinaria que corresponde es terminación. Hoy estamos notificando que estamos dando por terminado tu trabajo”.

JOEL ROMERO: “No me estoy justificando, pero sé que hay otros compañeros que cometen faltas y siguen en su trabajo”....

Examinado el expediente en su totalidad, concluimos que no hay indicios de que Vigilantes actuara caprichosa o festinadamente al despedir del empleo al recurrido, debido a que este incumplió las responsabilidades de su puesto como oficial de seguridad. No albergamos duda de que la falta cometida por el recurrido representó una ofensa de tal seriedad, dado el puesto que el Sr. Romero Robles ocupaba, que hubiese resultado en una imprudencia de la empresa esperar su reiteración para separarlo de su empleo.³ Por todo lo anterior, las circunstancias antes mencionadas nos mueven a no concederle deferencia a la determinación del foro recurrido, debido a que el despido del Sr. Romero Robles estuvo justificado. En ese sentido, Vigilantes nos demostró satisfactoriamente que tenía justa causa para despedir al recurrido y que dicha separación estuvo

³ Véase, *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 688 (2004); *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, 137 DPR 643, 650 (1994)

únicamente motivada por el interés de proteger la ordenada marcha y el normal funcionamiento de la compañía.

IV

Por los fundamentos discutidos, revocamos la determinación recurrida.

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