

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE BAYAMÓN-CAROLINA
PANEL VIII

WILLIAM CRUZ ALICEA

Recurrido

v.

WARNER CHILCOTT
COMPANY, LLC

Recurrente

KLRA201800188

REVISIÓN JUDICIAL
procedente de la
Oficina de Mediación
y Adjudicación del
Departamento del
Trabajo y Recursos
Humanos de Puerto
Rico

Caso núm.:
AC-13-390

Sobre: Despido
Injustificado

Panel integrado por su presidenta la Jueza Colom García, la Jueza Nieves Figueroa y el Juez Rivera Torres.

Rivera Torres, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 29 de junio de 2018.

Comparece ante este tribunal intermedio Warner Chilcott Company, LLC (en adelante el recurrente o Warner) mediante el *Recurso de Revisión Judicial* de epígrafe solicitándonos que revoquemos la *Resolución y Orden* emitida por el la Oficina de Mediación y Adjudicación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico (la OMA), el 28 de febrero de 2018, notificada el 13 de marzo siguiente.

Por los fundamentos que exponemos más adelante, revocamos la *Resolución y Orden* recurrida.

I.

El Sr. William Cruz Alicea (en adelante el recurrido o el señor Cruz Alicea) laboró para Warner Chilcott Company, LLC desde el 1 de agosto de 1994 hasta el 19 de abril de 2011 en calidad de Analista Químico. El 18 de junio de 2013 el señor Cruz Alicea presentó ante la OMA una querrela contra el recurrente por concepto de despido injustificado bajo la Ley núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según

enmendada, 29 LPRA sec. 185a, *et seq.*, y reclamó una mesada de \$88,167.14. El 15 de agosto de 2014 el recurrente presentó su contestación a la querrela negando que el señor Cruz Alicea fuera despedido sin justa causa. Adujo que el despido del señor Cruz Alicea se debió a que este incurrió en crasa conducta impropia y/o desordenada al presentarse a su área de trabajo y decir en voz alta que *al día siguiente traería un arma y sopetearía varios tiros, aunque lo metieran preso*. Expreso, además, que ello constituyó una amenaza contra los empleados por lo que tenía que tomar acción contra el recurrido en protección de los demás compañeros de trabajo.

La vista administrativa se celebró el 5 de febrero de 2015. Como prueba testifical la recurrente presentó el testimonio del Sr. Eric Betancourt, la Sra. Arleen Just, el Sr. Joaquín Becerril y la Sra. Sara Flores. Por la parte recurrida testificó únicamente el señor Cruz Alicea. El recurrente presentó la siguiente prueba documental, la cual se admitió en evidencia:

Exhibit 1 - Comunicación escrita de Eric Betancourt de 4 de abril de 2011.

Exhibit 2- Comunicación escrita de Anadellys Plata de 4 de abril de 2011.

Exhibit 3- Comunicación escrita de Sara Flores de 31 de marzo de 2011.

Exhibit 4- Comunicación escrita de José Becerril de 31 de marzo de 2011.

Exhibit 5- Manual del Colega de Warner Chilcott.

Exhibit 6- Acuse de recibo del Manual del Colega.

El 28 de febrero de 2018, notificada el 13 de marzo siguiente, la OMA dictó una Resolución y Orden en la cual el Juez Administrativo encontró probados los hechos que señalamos a continuación.

Warner es una compañía farmacéutica dedicada al desarrollo, manufactura, mercadeo y venta de productos farmacéuticos de marca en dos (2) categorías terapéuticas medulares, estas son: salud de la mujer y dermatología.¹ El Señor Cruz trabajó para el recurrente desde el 1ro de agosto de 1994 hasta el 19 de abril de 2011, mediante contrato de empleo por tiempo indeterminado. Al momento del despido se

¹ Véase Apéndice del Recurso, Determinación de Hechos núm. 2, pág. 195.

desempeñaba como Analista Químico. El jueves 31 de marzo de 2011 el Señor Cruz se disgustó con la situación de no encontrar instrumentos limpios y en condiciones para utilizarse, y comentó en voz alta que **iba a sopletear par de tiros para ver si se termina la situación con los HPLC.**² Los analistas químicos de Warner utilizan la instrumentación de HPLC para realizar un análisis de cromatografía líquida de alta eficacia que les permite comparar la potencia y particularidad de sus productos.³

Tal comentario fue hecho en voz alta en el área del laboratorio, el cual consistía en un pasillo largo con varias estaciones de trabajo (cubículos) con computadoras en ambos lados.⁴ El comentario del Señor Cruz fue escuchado por otros compañeros del área de laboratorio, a saber, José Becerril y Sara Flores. La Sra. Anadellus Plata estaba presente el día de los hechos, pero s[olo] escuchó la palabra “pistola”. El Sr. José Becerril se preocupó por el comentario del recurrido por lo que decidió acudir ante su Supervisor, el Sr. Javier Villarubia, quien ocupaba el puesto de *Tecnical Superior Administrator*, para informárselo. Ese mismo día, el 31 de marzo de 2011, el Sr. Eric Betancourt y la Sra. Arleen Just decidieron investigar el asunto. Culminada la investigación, el 19 de abril de 2011, el recurrido fue citado a la oficina de la Sra. Arleen Just Paz para informarle sobre la decisión tomada por la compañía, el despido.

El Señor Cruz recibió copia del “Manual del Colega” revisado el 17 de mayo de 2007 el cual contempla como medidas disciplinarias la orientación verbal, advertencia escrita, suspensión y terminación de empleo. La Sección 3.4.1 del referido Reglamento define terminación como aquella “acción que se toma luego de agotar las medidas razonables para ayudar o corregir al asociado y el asociado continúa con sus deficiencias, mala conducta o violaciones a las reglas establecida y/o procedimientos”. El Manual divide las Reglas de Conducta en cuatro (4) tipos, siendo las del Grupo IV **las que contemplan la terminación en la primera ofensa**. El inciso (c) de la Sección 4.2.2.4 del Manual incluye la “amenaza” como una de esas conductas no aceptadas. El Manual no provee definición para la amenaza.

El Juez Administrativo también estableció en sus determinaciones de hechos que el recurrente no presentó una querrela en la Policía de Puerto Rico, que el señor Cruz no poseía una licencia para portar armas, no tenía un arma o pistola en su poder el día en que hizo el comentario y no dirigió el comentario a una persona particular.⁵ Indicó, además, que el 19 de abril de 2011

² *Íd.*, a la pág. 196, Determinación de Hechos núms.10, 13, y 14.

³ *Íd.*, Determinación de Hechos núm. 9.

⁴ *Íd.*, a la pág. 197, Determinación de Hechos núm. 15.

⁵ Véase Apéndice del Recurso, Determinación de Hechos 31 a la 37, pág. 200.

no fue registrado al llegar a las facilidades para asegurarse que no tuviera un arma.

En el Acápite IV de la *Resolución y Orden* intitulado *Aplicación*, el Juez Administrativo recurrió a la definición que da el Diccionario de la Real Académica Española y el Artículo 177 del Código Penal de 2012 sobre el vocablo amenaza. Al recurrir a dicha fuente concluyó que el recurrido no incurrió en la conducta de amenaza, ya que la expresión no fue dirigida a ninguna persona en particular. “Es decir, el querellante **no** “amenazó” a nadie en específico con hacerle un grave daño – o a su familia – ni afectar la integridad corporal, derechos, honor o patrimonio de una persona en particular.”⁶ Además, resaltó el Juez Administrativo que dos (2) de los tres (3) compañeros de trabajo del señor Cruz que escucharon su comentario *sobre que traería un arma para hacer unos tiritos y acabar con esa situación*, continuaron realizando sus labores como si nada hubiera ocurrido. Indicó que solo el señor Becerril se sintió preocupado, pero al testificar no indicó haberse sentido amenazado.

En cuanto al recurrente indicó el Juez Administrativo en la *Resolución y Orden* que si bien le indicó al señor Cruz ese mismo día que permaneciera en su hogar hasta que culminara la investigación y se tomara una decisión final, *“tal decisión no se tomó inmediatamente de este proferir la alegada “amenaza”, sino que se hizo en horas de la tarde, ya cuando se aproximaba el fin de la jornada laboral diaria. También es cierto que la empresa **no** dio parte a la Policía de Puerto Rico sobre la alegada “amenaza” hecha por el querellante. Indudablemente, si la empresa realmente temía por la seguridad del resto de sus empleados ... entonces debió tomar medidas inmediatas para neutralizarlo físicamente y/o llamar a la Policía para que interviniera rápido. No lo hizo. No hubo temor que se*

⁶ Íd a la pág. 207.

*haya materializado ante una amenaza “real” porque no hubo tal amenaza sino unas palabras de angustia y cinismo ante una situación irritante que no se resolvía.”*⁷ “Dentro de las circunstancias presentadas no fue el tipo de acto que sería una imprudencia de patrono el que se fuese a repetir porque las palabras proferidas no llevaban la intención de ejecución.” *Íd.*

En fin, el Juez Administrativo concluyó que el despido del recurrido fue desproporcionado ante la falta cometida, “a saber: hacer un comentario desacertado en voz alta en el área de trabajo frente a sus compañeros.”⁸ Además, ordenó al recurrente pagar \$88,154.57 por concepto de mesada.

Inconforme con la *Resolución y Orden* de la OMA, Warner Chilcott Company, LLC compareció oportunamente ante este tribunal apelativo e hizo el siguiente señalamiento de error:

ERRÓ LA OMA EN SU APRECIACIÓN DE LA PRUEBA
Y AL CONCLUIR COMO CUESTIÓN DE DERECHO
QUE EL DESPIDO DEL RECURRIDO FUE
INJUSTIFICADO BAJO LA LEY 80.

Con el beneficio de los alegatos de las partes y la transcripción estipulada de la prueba oral, dimos por perfeccionado el recurso. Véase nuestra *Resolución* del 11 de junio de 2018. Así, procedemos a resolver.

II.

A. Revisión de decisiones administrativas

Es norma reiterada en nuestro ordenamiento que los tribunales apelativos han de conceder gran deferencia a las decisiones de los organismos administrativos, por razón de la experiencia y pericia de las agencias respecto a las facultades que les han sido delegadas. *Batista, Nobbe v. Jta. Directores*, 185 DPR 206 (2012). Nuestro más alto foro ha establecido que las decisiones de las agencias administrativas gozan de una presunción de

⁷ *Íd.*, a la pág. 209. Énfasis en el original.

⁸ *Íd.*, a la pág. 213.

regularidad y corrección. *González Segarra et al. v. CFSE*, 188 DPR 252 (2013). Por esto, es necesario que aquel que desee impugnar dichas decisiones presente evidencia suficiente que derrote la presunción de validez de la que gozan las mismas y no descansa en meras alegaciones. *Pacheco v. Estancias*, 160 DPR 409 (2003). A esa norma de deferencia va unida una presunción de legalidad y corrección que debe respetarse mientras no se pruebe convincentemente lo contrario. *Rivera Concepción v. ARPe*, 152 DPR 116 (2000); *Assoc. Ins. Agencies, Inc. v. Com. Seg. P.R.*, 144 DPR 425 (1997). La revisión judicial se limita a la determinación de si la decisión de la agencia es razonable y si realizó una determinación correcta sobre los hechos. *Assoc. Ins. Agencies, Inc. v. Com. Seg. P.R.*, supra, a la pág. 437. Si, por el contrario, el tribunal determina que se infringieron valores constitucionales o que la agencia actuó de manera arbitraria o caprichosa, el tribunal podría intervenir y sustituir su criterio por el de la agencia. *Pérez v. VPH Motor Corp.*, 152 DPR 475, 490 (2000).

Sobre el alcance de la revisión judicial, la Ley núm. 170 del 12 de agosto de 1988, conocida como la Ley Procedimiento Administrativo Uniforme (la LPAU),⁹ 3 LPRC sec. 2101 *et seq.*, dispone que:

[e]l tribunal podrá conceder el remedio apropiado si determina que el recurrente tiene derecho a un remedio.

Las determinaciones de hechos de las decisiones de las agencias serán sostenidas por el tribunal, si se basan en evidencia sustancial que obra en el expediente administrativo.

Las conclusiones de derecho serán revisables en todos sus aspectos por el tribunal. Sec. 4.5, 3 LPRC sec. 2175.

En cuanto a las determinaciones de hechos que realiza una agencia, el Tribunal Supremo ha resuelto que los tribunales

⁹ La misma fue derogada por la Ley núm. 38-2017 que entró en vigor el 1 de julio. Sin embargo, la Ley núm. 70 es la ley aplicable a los hechos del presente caso dado que la vista administrativa se celebró el 5 de febrero de 2015.

revisores tienen que sostenerlas si se encuentran respaldadas por evidencia suficiente que surja del expediente administrativo al ser considerado en su totalidad. *Pacheco v. Estancias*, 160 DPR 409, 432 (2003). Por evidencia sustancial se entiende “aquella evidencia relevante que una mente razonable podría aceptar como adecuada para sostener una conclusión”. *Ibid.* Por lo tanto, la parte afectada deberá reducir el valor de la evidencia impugnada o demostrar la existencia de otra prueba que sostenga que la actuación del ente administrativo no estuvo basada en evidencia sustancial. *Otero v. Toyota*, supra, pág. 728. En fin, el tribunal debe limitar su intervención a evaluar si la determinación de la agencia es razonable, ya que se persigue evitar que el tribunal revisor sustituya el criterio de la agencia por el suyo. *Ibid.*

Respecto a las conclusiones de derecho, como ya señalamos, la LPAU, supra, señala que estas pueden ser revisadas en todos sus aspectos. *Íd.*, pág. 729. Lo anterior “no implica que los tribunales revisores tienen la libertad absoluta de descartar libremente las conclusiones e interpretaciones de la agencia”. *Ibid.* De manera, que cuando un tribunal llega a un resultado distinto al de la agencia, este debe determinar si la divergencia es a consecuencia de un ejercicio razonable y fundamentado de la discreción administrativa, ya sea por la pericia, por consideraciones de política pública o en la apreciación de la prueba. *Íd.*, pág. 729. En otras palabras, “[e]l tribunal podrá sustituir el criterio de la agencia por el propio solo cuando no pueda hallar una base racional para explicar la decisión administrativa”. *Ibid.*

B. Ley Habilitadora de la OMA

La Ley Núm. 384-2004, 3 LPRA sec. 320 *et seq.*, es la ley habilitadora de la Oficina de Mediación y Adjudicación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos Estado Libre Asociado del Puerto Rico (en adelante el Departamento) la cual le

confirió jurisdicción al Departamento, a través de la OMA, para atender ciertas reclamaciones laborales mediante un procedimiento administrativo de adjudicación de conformidad con los requisitos que establece la LPAU. Particularmente, el Artículo 1 de la Ley Habilitadora de la OMA, 3 LPRA sec. 320, dispone que la OMA tendrá jurisdicción concurrente con el TPI a opción de la parte querellante o reclamante, “en las materias de su jurisdicción y emitirá sus decisiones o resoluciones adjudicando las controversias conforme a la ley y a derecho mediante los procedimientos establecidos en las secs. 2101 *et seq.* de este título, conocidas como “Ley de Procedimientos Administrativos Uniforme” ...”. El citado artículo establece, además, las materias específicas sobre las cuales el Departamento, a través de la OMA, ejercerá las funciones de conciliación y adjudicación, entre las cuales se encuentra la reclamación de autos sobre despido injustificado. Artículo 1 inciso (4).

Además, en virtud de su ley habilitadora, la OMA adoptó el Reglamento Núm. 7019 de 11 de agosto de 2005, titulado *Reglamento de Procedimientos de Mediación y Adjudicación de la Oficina de Mediación y Adjudicación* (Reglamento de la OMA). En lo aquí pertinente la Regla 5.22 inciso (a) dispone que “[e]l Juez Administrativo notificará su Resolución u Orden, con determinaciones de hechos, a menos que las partes hayan renunciado a las mismas, y conclusiones de derecho, declarando la querrela con o sin lugar, en todo o en parte, dentro del término de sesenta (60) días a partir que el caso quede sometido ante su consideración.” Además, “[l]a Orden o Resolución final estará firmada por el Juez Administrativo y advertirá el derecho de solicitar la reconsideración ante la OMA o de instar el recurso de revisión como cuestión de derecho ante el Tribunal de Apelaciones, especificándose los términos correspondientes para instar las

mismas. Con dicha Resolución u Orden se incluirá una certificación de los nombres y direcciones de las personas a quienes les fue notificada la misma.” *Íd*, inciso (d).

C. La Ley de Despido Injustificado

La Ley núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 LPRA secs. 185a *et seq.*, (en adelante Ley 80) fue aprobada por la Asamblea Legislativa como parte del interés apremiante del Estado para regular las relaciones obrero-patronales y evitar prácticas injustas del trabajo.¹⁰ *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 374 (2001). El Artículo 1 establece que todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, donde trabaja mediante remuneración de alguna clase contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido de su cargo sin que haya mediado justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono, además del sueldo devengado, una indemnización adicional. El propósito de esta ley es uno social y coercitivo pues, castiga al patrono que despide a un empleado o empleada si no tiene justa causa para ello. *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 571 (2001). También tiene un fin reparador porque “provee remedios justicieros y consubstanciales con los daños que puede haberle causado a un cesanteado un despido injustificado.” *Íd*. Por lo tanto, “[c]omo norma general, el obrero contratado sin término fijo que es despedido sin justa causa tiene derecho al remedio de la mesada que provee la ley.” *García v. Aljoma*, 162 DPR 572, 585 (2004).

De acuerdo con su naturaleza reparadora, la Ley 80, *supra*, “debe interpretarse siempre de manera liberal y favorable al empleado.” *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 688 (2004); *Jusino et*

¹⁰ La Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, con vigencia inmediata, enmendó varios artículos de la Ley 80. No obstante, la Ley Núm. 4-2017 dispone en su Art. 1.2 que su aplicación será prospectiva: “[l]os empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta Ley, continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente, según lo dispuesto expresamente en los Artículos de ésta.”

als. v. Walgreens, supra, a la pág. 571. El Artículo 2 de la Ley 80, 29 LPRA sec. 185b, expone ciertas situaciones que se entenderán como justa causa para el despido de un empleado, como sigue: Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado de un establecimiento:

- a. Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
- b. La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
- c. Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables 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.

La enumeración no es taxativa, sino que provee ejemplos “sobre el tipo de conducta que constituye la razón y motivo justificados para el despido, por estar reñido con la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa.” *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223, 244 (2001).

De otra parte, la Ley 80 establece una importante presunción en contra del patrono bajo la cual el despido se considera injustificado hasta que el patrono demuestre que existe una justa causa. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 690 (2004); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 378 (2001). A estos efectos, el Artículo 11 de la Ley 80, 29 LPRA sec. 185k(a), establece lo siguiente:

En toda acción entablada por un empleado reclamando los beneficios dispuestos por las secs.

185a, et seq. de este título, 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 para cumplir con lo establecido en el Art. 185a de este título.

Ahora bien, una vez el patrono interpone como defensa afirmativa que hubo justa causa para el despido, entonces tiene que probar por preponderancia de la prueba que el despido fue justificado. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, supra, pág. 378. El Tribunal Supremo ha expresado que “en una acción por despido injustificado de un empleado, el patrono tiene el peso de la prueba para establecer que el despido estuvo justificado.” *Íd.* Por lo tanto, la norma probatoria que aplica en toda reclamación judicial, bajo la cual el reclamante tiene el deber de probar con preponderancia de la prueba sus alegaciones para prevalecer, encuentra una excepción en los casos radicados al amparo de la referida ley. En estos casos, el patrono debe alegar en su contestación los hechos que justifican el despido y probar en el caso que el despido estuvo justificado. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, supra, pág. 379.

La tarea de los tribunales en casos de despido injustificado es evaluar las situaciones específicas que se les presentan para determinar si existió la justa causa para el despido, aunque la situación no esté específicamente enumerada en el estatuto. *Jusino et als. v. Walgreens*, supra, pág. 572. No obstante, los patronos pueden establecer reglamentos internos para fijar las normas de conducta que regirán en sus lugares de trabajo y los empleados estarán sujetos a estas normas siempre y cuando estas sean razonables. *Rivera v. Pan Pepín*, supra, pág. 689; *Jusino et als. v. Walgreens*, supra, pág. 573. El Tribunal Supremo ha establecido que las violaciones a estas normas internas de conducta constituirán justa causa para el despido de empleados cuando el patrono logre demostrar que las reglas son razonables, que se les suministró copia escrita de dichas normas a los empleados y que el

empleado violó las normas en reiteradas ocasiones. *Jusino et als. v. Walgreens*, supra, págs. 572-573.

Por último, sabido es que la Ley 80, supra, no favorece el despido como sanción a la primera falta, sin embargo, el mismo no excluye de la sanción o despido en primera o única ofensa **aquella falta cuya intensidad de agravio así lo requiera en protección de la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran**. Por lo tanto, de manera indirecta “la ley admite la extrema sanción de despido aun en casos de falta única para la ofensa aislada de todo concepto de reiteración o curso de conducta, **si dentro de las circunstancias en que se impone, dicho castigo de separación del empleo no refleja arbitrariedad o capricho del patrono.**”¹¹ *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, 108 DPR 536, 543 (1979). “La falta o acto aislado que dé lugar a despido del empleado en primera ofensa ha de ser de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter, tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa, **que constituiría imprudencia esperar su reiteración para separarlo del establecimiento.**”¹² *Íd*, a la pág. 544; *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368 (2011). En *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 93 DPR 920 (2015) el Tribunal Supremo expresó que “[l]a Ley Núm. 80 no puede ser una camisa de fuerza para un patrono que simplemente actúa con diligencia, en protección de la seguridad de los demás empleados que trabajan en la institución.” *Íd*, a la pág. 936.

III.

En su único señalamiento de error, sostiene el recurrente que el foro administrativo erró en su apreciación de la prueba y al concluir que el despido no estuvo justificado. En esencia arguyó el recurrente que erró el Juez Administrativo al concluir que la

¹¹ Énfasis Nuestro.

¹² Énfasis Nuestro.

expresión del señor Cruz Alicea constituyó un “comentario desacertado”, el cual se ajustaba a una “molestia razonable”. Además, indicó el recurrente que actuó de manera irrazonable el Juez Administrativo al utilizar el término amenaza según es tipificado como delito en el Artículo 177 del Código Penal de 2012.

Como ya indicamos, en este caso quedó probado que el jueves 31 de marzo de 2011 el señor Cruz se molestó con la situación de no encontrar instrumentos limpios y en condiciones para utilizarse, y comentó en voz alta que **iba a sopletear par de tiros para ver si se termina la situación con los HPLC**.¹³ Tal comentario fue hecho en voz alta y escuchado por otros compañeros del laboratorio. De la transcripción de la prueba surge que el Sr. José Joaquín Becerril Colón testificó lo siguiente:¹⁴

Estando yo en mi área de trabajo, yo escucho, ¿verdad? Que el Sr. William Cruz hace un comentario de que **“voy a sopletear unos tiros ... a y no me importa si me meten a la cárcel”**. [énfasis nuestro]

A su vez, la Sra. Sara Flores Caballero testificó que:¹⁵

Estaba sentada en mi escritorio en la computadora y escuché cuando el Sr. William Cruz dijo en voz alta que **mañana traía un arma y le sopleteaba dos o tiros a alguien, aunque lo metieran preso.**” [énfasis nuestro]

Como ya señalamos, la Ley 80 no requiere que un patrono espere a que un empleado cumpla su amenaza en los predios de la empresa, para que pueda ser cesanteado. Nuestro Tribunal Supremo expresó que “[u]n patrono no tiene por qué permitir un ambiente de trabajo donde los empleados estén impedidos de trabajar en paz y con la tranquilidad de que no van a ser agredidos ni amenazados por sus compañeros.” *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, supra, a la pág. 936. Además, como citamos, la Ley 80 no puede ser una camisa de fuerza para un patrono que

¹³ Véase Apéndice del Recurso, Determinación de Hechos núms. 10, 13, y 14, pág. 196.

¹⁴ Véase Transcripción de la Prueba Oral, pág. 51.

¹⁵ *Íd.*, a las págs. 58 y 59.

simplemente actúa con diligencia, en protección de la seguridad de los demás empleados que trabajan en la institución. En este aspecto, el Juez Administrativo erró al concluir que para que se produjera la amenaza era necesario que el señor Cruz dirigiera la misma a uno de sus compañeros en particular. El resultado que pudiera haber tenido esas expresiones, si alguna, para encausar un proceso criminal por el delito de amenaza contra el señor Cruz no es un asunto pertinente a la hora de determinar si su despido fue uno justificado. En este sentido, recordemos que estamos en el ámbito de la relación obrero-patronal donde cualquier acción u actuación del empleado tiene que ser evaluada a tenor con su gravedad e impacto sobre el orden y la seguridad del ambiente de trabajo.

De la prueba surge claramente que el señor Cruz amenazó a sus compañeros de trabajo con “sopletearles par de tiros”. Por lo tanto, no fue correcto concluir que “[d]entro de las circunstancias presentadas no fue el tipo de acto que sería una imprudencia de patrono el que se fuese a repetir porque las palabras proferidas no llevaban la intención de su ejecución.”¹⁶ Reiteramos que fue un error el utilizar en el análisis de este caso el elemento de la intención aplicable al derecho penal y el cual requiere diferenciar entre alguien que no tenía la intención de cometer un delito, de alguien que intencionalmente se dispuso a cometerlo.¹⁷ En casos como el presente la normativa es clara en cuanto al hecho de que el patrono no tenía que esperar a que el señor Cruz ejecutara su amenaza para entonces proceder a despedirlo.

Además, se hace importante destacar el hecho incontrovertido que el recurrido desde el 2007 conocía o debió conocer las medidas disciplinarias a ser impuestas por su patrono por una acción u

¹⁶ Véase Apéndice del Recurso, pág. 212.

¹⁷ Véase Ignacio Rivera García, *Diccionario de Términos Jurídicos, Equity Publishing*, ed. 1985, pág. 414.

actuación de su parte en el ambiente laboral. Como indicamos, proferir una amenaza está claramente incluida como una conducta no aceptada la cual conlleva la terminación del empleo en la primera ofensa. Si bien es cierto que el Manual no incluye una definición de la palabra amenaza, su definición y alcance se encuentra la convivencia natural de los seres humanos y no en fuentes jurídicas alternas. La Real Academia Española define la acción de amenazar como **dar a entender con actos o palabras que se quiere hacer algún mal a alguien**. Real Academia Española, *Diccionario de la lengua española*, 23ra ed., Barcelona, Espasa Libros, 2014, a la pág. 130. A tenor con dicha definición es fácil comprender que las expresiones que hiciera el señor Cruz constituyen una amenaza. Recordemos que de los testimonios de la señora Just Paz, quien lo entrevistó el día de los hechos, y del mismo recurrido surge que este último aceptó haber proferido las palabras que claramente estaban dirigidas a los empleados del laboratorio que no limpiaban adecuadamente los instrumentos HPLC. Su molestia o inconformidad era con esos compañeros de trabajo quienes trabajan diariamente en la empresa y con quien el señor Cruz interactuaría tan pronto como el próximo día laborable. Además, de la prueba surge que el señor Cruz Alicea culminó estudios conducentes a dos Bachilleratos en Química y Geografía, y durante los años 2014 y 2015 fue Presidente del Colegio de Químicos de Puerto Rico.¹⁸ Por ende, estamos ante un profesional que aunque no posea conocimientos legales podemos concluir que es una persona de inteligencia común con la capacidad de entender la acepción usual y corriente de la palabra **amenaza**, así como el alcance de la prohibición según el Manual de la empresa. Por lo tanto, la falta imputada fue cometida por el recurrido y la decisión del despido

¹⁸ Véase Transcripción de la Prueba Oral, págs. 64 y 65.

estuvo respaldada por las disposiciones del reglamento de personal de la empresa.

Por otro lado, y como es correcto, una primera ofensa a base de su severidad puede conllevar el despido del empleado responsable. Como indicamos, nuestro Tribunal Supremo ha dictaminado que el agravio de dicha falta debe conllevar una intensidad que le exija al patrono proteger la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que laboran en la empresa. En el caso, *SLG Torres Matundad v. Centro Patología*, supra, ante una amenaza de una doctora a una empleada dentro del ambiente de trabajo, el Tribunal Supremo expresó que la Ley 80 no requiere a un patrono que espere a que una empleada que amenazó y agredió a una compañera durante horas laborables y en los predios de la empresa, cometa una segunda o tercera amenaza o agresión para que pueda ser cesanteada conforme a la Ley 80. Así mismo, dictaminó el alto foro que la amenaza en horas laborables, en el lugar de trabajo y frente a los demás empleados tuvo el efecto de interrumpir el funcionamiento ordinario de la institución. Aun cuando en dicho caso hubo una amenaza y una agresión, podemos aplicar lo dictaminado por el Tribunal Supremo al caso de autos. Como indicamos, quedó probado que el señor Cruz profirió una amenaza en horas laborables, dentro de su área de trabajo y frente a los empleados que escucharon la misma y sintieron preocupación. En este punto, reseñamos que el señor Cruz declaró que sus expresiones provenían de su constante molestia con compañeros de trabajo del laboratorio quienes no dejaban limpios los instrumentos. Es decir, fueron manifestaciones que exteriorizan disgusto, enojo, incomodidad o inconformidad hacia empleados con quienes se ve obligado a trabajar diariamente quienes posiblemente desconocían la actitud de uno de sus compañeros hacia ellos.

Asimismo, los empleados que presenciaron el acto, de no

haberse sentido perturbamos lo más probable lo hubiesen expresado diáfananamente en las declaraciones que prestaron sobre lo sucedido en el trámite de la investigación interna realizada. Por ello, esa única actuación tuvo el efecto directo de infringir la paz que debe permear en un ambiente laboral y expone a otros empleados en un riesgo inminente hacia su integridad personal. Además, esta conducta por sí sola no garantizaba la tranquilidad que deben tener sus compañeros de trabajo al conocer y entender que pueden ser agraviados en cualquier momento por el recurrido. Recordemos que en nuestra jurisprudencia se ha reconocido que el patrono es responsable de asegurar la buena marcha de la empresa y proveer seguridad a las personas que allí laboran. Por ende, no era necesario que el patrono presentara evidencia que demostrara que el recurrido hubiese incurrido en conducta desordenada durante los 16 años que trabajó para este, como concluyó el Juez Administrativo.¹⁹

A tenor con lo anterior, enfatizamos nuevamente que al amparo de la Ley 80 el patrono debe actuar con diligencia, y en circunstancias apropiadas tiene que proteger a los empleados que trabajan en la institución. Como bien señaló el recurrente en su recurso, los tiroteos en el lugar de trabajo han aumentado dramáticamente en Estados Unidos, y añadido a la problemática de violencia en nuestro país, una mera expresión o amenaza de llevarlo a cabo requiere por parte del patrono una actuación inmediata.²⁰ De no hacerlo podría exponerse a acciones legales por los empleados afectados por su inacción u omisión. Peor aun, no actuar con diligencia tendría la probabilidad de exponer a seres humanos a la pérdida de sus vidas, lo cual no encuentra justificación si la razón fuese esperar a que se cometa el acto ya anunciado. Por ello, si el

¹⁹ Véase Apéndice del Recurso, pág. 212.

²⁰ Las páginas citadas por el recurrente en la pág. 22 del recurso fueron revisadas el 28/06/2018. Además, el Juez Administrativo realizó expresiones sobre este asunto con las cuales coincidimos. Véase Resolución y Orden a las págs. 212-213.

patrono adviene en conocimiento de que en el lugar de trabajo algún empleado expresa palabras que constituyan amenazas, tiene el deber de ser proactivo para evitar cualquier incidente y no ser reactivo ante el hecho consumado. Los tiempos presentes así lo requieren. Enfatizamos que los sucesos relativos a situaciones lamentables sobre amenazas, crímenes y masacres en lugares de trabajo, así como en áreas de reunión pública han sido objeto de amplísima cobertura pública en los medios de comunicación, y los jueces no vivimos en una burbuja social aislada de nuestros conciudadanos.

En conclusión, y por todo lo antes expresado, no albergamos la menor duda en cuanto al hecho de que las expresiones del señor Cruz Alicea ameritaban el despido como primera sanción. El recurrente no tenía que esperar que se llevara a cabo el acto o que el recurrido cometiera una segunda o tercera amenaza contra los demás empleados. La actuación del patrono no fue arbitraria o caprichosa. Dados los hechos de este caso, concluimos que no fue razonable la interpretación de la agencia y que por el contrario el despido sí fue una sanción proporcional a la gravedad de la conducta en que incurrió el señor Cruz Alicea.

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, se revoca la Resolución y Orden recurrida. Se mantiene la determinación del despido por el patrono ante la existencia de justa causa por la falta cometida por el recurrido.

Notifíquese.

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

LCDA. LILIA M. OQUENDO SOLÍS
Secretaria del Tribunal de Apelaciones