

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL I

HÉCTOR ROSA
CARABALLO

Querellante Recurrido

v.

RANGER AMERICAN OF
PUERTO RICO, INC. Y/O
TRIPLE S PROPIEDAD

Querellada Recurrente

KLRA201800615

Revisión
administrativa
procedente del
Departamento del
Trabajo y Recursos
Humanos

Caso Núm.:
AC-16-235

Sobre:
Despido Injustificado;
Vacaciones (Ley
Núm. 80; Ley Núm.
180)

Panel integrado por su presidente, el Juez Ramírez Nazario, el Juez Candelaria Rosa y el Juez Cancio Bigas.

Candelaria Rosa, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 21 de diciembre de 2018.

Comparece Ranger American of Puerto Rico (Ranger o la recurrente) y nos solicita la revocación de una *Resolución y Orden* emitida por la Oficina de Mediación y Adjudicación (OMA). Mediante dicho dictamen, la OMA declaró Con Lugar la querella presentada por Héctor Rosa Caraballo (el señor Rosa o el recurrido) sobre despido injustificado. Por las consideraciones que expresamos a continuación, confirmamos la determinación recurrida.

Según se desprende del expediente ante nuestra consideración, el señor Rosa presentó una querella en contra de Ranger el 19 de abril de 2016 para reclamar el pago de la mesada como resultado de su despido del puesto de oficial de seguridad desarmado. Allí planteó que en la madrugada del día 13 de abril de 2014 mientras cumplía su turno de

trabajo en la sucursal de FirstBank del centro comercial Las Catalinas Mall de Caguas fue atacado por un individuo y que debió salir de la sucursal del banco a buscar ayuda a la policía. Al regresar, se percató de que faltaba un televisor, razón por la cual fue suspendido y luego, despedido. La recurrente, por su parte, contestó la querrela y sostuvo que el despido del recurrido fue por razones justificadas.¹ Ranger argumentó que el señor Rosa demostró un patrón de conducta en violación a las normas y procedimientos de la empresa, evidenciado en que el recurrido no tenía puesto su uniforme y que estaba cargando su celular al momento del incidente; también, que su testimonio careció de credibilidad para los policías estatales que investigaron el delito.

De esta manera, se celebró la correspondiente vista administrativa, en la cual se presentó prueba documental y testimonial. Como resultado de ello, la OMA concluyó que el patrono no había logrado establecer que existió justa causa para el despido del recurrido, ya que no quedó probada una violación a las políticas de la empresa, negligencia en el desempeño de las funciones o un patrón de conducta impropia que ameritara la drástica sanción del despido. Además, sostuvo que no hubo medidas disciplinarias previas al mismo ni se presentó prueba de que alguna infracción incurrida fuese de tal intensidad como para conllevar la sanción de un despido tratándose de una primera falta.

Inconforme, Ranger comparece ante nosotros mediante el recurso de epígrafe y sostiene que la determinación de la OMA no estuvo basada en la evidencia sustancial que surge de la totalidad del

¹ Según se detalla en la Resolución y Orden recurrida, toda vez que Ranger omitió incluir copia de la contestación a la querrela en el Apéndice del recurso presentado.

récord. Además, plantea que la agencia escogió de manera caprichosa y arbitraria la evidencia a evaluar. Habiendo transcurrido el término reglamentario sin que el señor Rosa compareciera, resolvemos.

La revisión judicial nos permite asegurar que los organismos administrativos actúen de acuerdo a las facultades que legalmente les fueron concedidas. *Comisión Ciudadanos v. G.P. Real Property*, 173 DPR 998 (2008). No obstante, al intervenir y revisar determinaciones administrativas, corresponde concederles deferencia y no reemplazar el criterio especializado de las agencias por el nuestro. *López Borges v. Adm. Corrección*, 185 DPR 603 (2012). Lo anterior, dado que dichas determinaciones administrativas gozan de una presunción de legalidad y corrección, la cual subsistirá mientras no se produzca suficiente prueba como para derrotarla. *Batista, Nobbe v. Jta. Directores*, 185 DPR 206 (2012). Por esta razón, la revisión judicial de este tipo de decisiones se circunscribe a determinar si la actuación de la agencia es arbitraria, ilegal, o tan irrazonable que la misma constituye un abuso de discreción. *González Segarra et al. v. CFSE*, 188 DPR 252 (2013).

En vista de que los dictámenes de los organismos administrativos merecen la mayor deferencia, quien las impugne deberá presentar ante el foro judicial la evidencia necesaria que permita, como cuestión de derecho, descartar la presunción de corrección de la determinación administrativa. El peso de la prueba descansa entonces sobre la parte que impugna la determinación administrativa. *Camacho Torres v. AAFET*, 168 DPR 66 (2006). Esto, desde luego, no significa que los tribunales, al ejercer su función revisora, pueden descartar libremente las conclusiones e interpretaciones de derecho de las agencias y sustituir el criterio de estas por el propio. La deferencia concedida a las

agencias administrativas cederá cuando: (1) la determinación administrativa no está basada en evidencia sustancial; (2) el organismo administrativo erró en la aplicación o interpretación de las leyes o de los reglamentos que se le encomendó administrar; (3) cuando el organismo administrativo actúa arbitraria, irrazonable o ilegalmente, realizando determinaciones carentes de una base racional; o (4) cuando la actuación administrativa lesiona derechos constitucionales fundamentales. *The Sembler Co. v. Mun. de Carolina*, 185 DPR 800 (2012).

Por su parte, la *Ley Sobre Despidos Injustificados*, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRÁ sec. 185a y siguientes (Ley 80), establece una presunción en contra del patrono, según la cual el despido se considera injustificado hasta que el patrono demuestre que existe una justa causa. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681 (2004). La Ley 80, en su sección 185b, dispone lo que constituye *justa causa* para el despido de un empleado. Esto es: a) que el empleado 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 o 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. 29 LPRÁ sec. 185b.

De esta manera, el patrono tiene el peso de la prueba para establecer que el despido estuvo justificado. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364 (2001). Por tanto, en estos casos existe una

presunción en contra del patrono de que el despido es injustificado hasta tanto este demuestre justa causa para su acción. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368 (2011). Así, la Ley 80 tiene un propósito social y coercitivo, ya que 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 (2001).

De entrada, debemos señalar que Ranger no presentó la transcripción de la prueba oral vertida, por lo que nos encontramos impedidos de evaluar los testimonios de los declarantes en la vista administrativa; mucho menos podemos descartar la apreciación de la prueba oral realizada por el Juez Administrativo de la OMA. Por otro lado, la agencia no concluyó que el recurrido no incurrió en alguna falta al no tener puesto el uniforme al momento del incidente. La conclusión de la OMA fue que las condiciones de trabajo onerosas que le fueron impuestas, al tratarse de un lugar bajo construcción, oscuro y sin ventilación, forzaron al señor Rosa a actuar de tal manera. La OMA también hizo constar que por dicha falta no había sido amonestado anteriormente.

Además, la agencia sostuvo que la vida o la seguridad del señor Rosa estuvo en peligro y que Ranger no le brindó los instrumentos de trabajo necesarios para cumplir con las funciones de su puesto a cabalidad, tales como algún medio de comunicación que no fuese su teléfono celular personal o los artefactos de defensa correspondientes. En consideración a lo anterior, concluyó correctamente que el patrono no logró rebatir mediante preponderancia de la prueba la presunción de que el despido del recurrido fue injustificado. De este modo, examinado el expediente en cuestión, no solamente no nos encontramos ante una

actuación irrazonable o arbitraria de la agencia, sino que somos del criterio de que actuó correctamente la OMA al dictar la *Resolución y Orden* recurrida, por lo que procede confirmar dicho dictamen.

Por los fundamentos que expresamos anteriormente, se confirma la *Resolución y Orden* 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