

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL VI

RICARDO PÉREZ  
RODRÍGUEZ,

Apelante,

v.

CLARO P.R.T.C.,

Apelada.

KLAN201801202

APELACIÓN  
procedente del Tribunal  
de Primera Instancia, Sala  
Superior de Ponce.

Caso núm.:  
J PE2017-0026.

Sobre:  
despido injustificado.

Panel integrado por su presidente, el Juez Vizcarrondo Irizarry, la Jueza Romero García y el Juez Torres Ramírez.

Romero García, jueza ponente.

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 6 de febrero de 2019.

El señor Ricardo Pérez Rodríguez (el apelante) presentó un recurso de apelación el 31 de octubre de 2018, mediante el cual impugnó una Sentencia dictada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Ponce. En el dictamen apelado, el foro primario declaró con lugar una solicitud de sentencia sumaria presentada por Claro (parte apelada), en consecuencia, desestimó la querrela de despido injustificado incoada por el señor Pérez Rodríguez.

Por los fundamentos que exponemos a continuación, confirmamos la Sentencia apelada.

I.

El 20 de enero de 2017, el señor Pérez Rodríguez presentó una *Querrela* por despido injustificado al amparo del procedimiento sumario dispuesto en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, en contra de Puerto Rico Telephone Company, Inc., h/n/c Claro. Alegó que trabajó como consultor de ventas para dicha compañía desde el 11 de mayo de 2002, hasta el 25 de mayo de 2016, fecha en que fue despedido de forma injustificada. En su querrela, solicitó la mesada correspondiente y los honorarios de abogado.

Claro presentó oportunamente su *Contestación a la Querella*. En síntesis, adujo que el señor Pérez Rodríguez fue despedido por justa causa, dado su incumplimiento con las normas y prácticas que regulan el ausentismo en la empresa. En particular, alegó que las ausencias frecuentes y excesivas del señor Pérez constituyeron una violación a la Práctica RH-025A y al Reglamento de Disciplina de Claro. La apelada planteó, además, que el señor Pérez fue objeto de medidas disciplinarias preventivas, correctivas y progresivas, que el despido fue justificado, y que el apelante no tenía causa de acción válida.

Posteriormente, las partes iniciaron la etapa de descubrimiento de prueba. Luego de varias incidencias, Claro presentó una *Solicitud de Sentencia Sumaria*. En la moción, la parte apelada detalló las disposiciones aplicables del reglamento sobre el patrón de ausencias y las medidas disciplinarias a tomarse. En específico, indicó que no existía controversia sobre el hecho de que el señor Pérez recibió, el 30 de mayo de 2014, una *Exhortación de Ausencias*. Allí, se le imputó al apelante haber incurrido en 17.4 ausencias en un periodo de doce meses, entre el 13 de mayo de 2013, al 13 de mayo de 2014. Estas ausencias fueron registradas en el sistema KRONOS como “enfermedad no ocupacional” y “ausencia no justificada”. Se le apercibió que, de acumular 19 días o más en un periodo de doce meses<sup>1</sup>, incurriría en ausentismo en primera ofensa.

Asimismo, Claro sostuvo que no existía controversia de hechos en cuanto a la *Acción Disciplinaria* del 5 de septiembre de 2014, impuesta al querellante, la cual comprendió el periodo entre el 6 de septiembre de 2013, hasta el 5 de septiembre de 2014. Mediante esta, se le imputó un total de 195.5 horas de ausencias, equivalente a 24.4 días de trabajo. Claro sostuvo que esto violentaba las Faltas Núm. 18 y 25 del Reglamento de Disciplina. Esta *Acción Disciplinaria* (primera ofensa) le impuso un periodo de prueba de 2 años, a vencer el 5 de septiembre de 2016.

---

<sup>1</sup> Los doce meses se contarían a partir de la fecha de la *Exhortación de Ausencias*.

Posteriormente, el 9 de enero de 2015, el apelante recibió una *Acción Disciplinaria*, segunda ofensa por ausencias. Mediante esta, se le suspendió por cuatro días de empleo y sueldo, a tenor con lo dispuesto en la Práctica RH-025-A. Con esta segunda medida disciplinaria, comenzó un nuevo periodo de prueba, entre el 23 de febrero de 2015, y el 23 de febrero de 2017. No obstante, el 25 de mayo de 2016, el apelante fue despedido. Claro sostuvo que no existía controversia de hechos en cuanto a que, durante los doce meses previos a su despido, el apelante se ausentó un total de 51 ocasiones, equivalente a 42 días.<sup>2</sup> Luego de analizar el derecho y las disposiciones del reglamento aplicables, la parte apelada sostuvo que el despido fue justificado, debido al patrón de ausentismo incurrido por el apelante. En consecuencia, solicitó que se desestimara la causa de acción incoada por el apelante.

Por su parte, el 2 de abril de 2018, el señor Pérez Rodríguez presentó una *Moción en Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria*. Mediante esta, sostuvo que existía controversia en cuanto a hechos medulares, que impedía dictar sentencia sumaria. En síntesis, indicó que fue despedido de Claro por fungir como representante sindical. De otra parte, justificó algunas de las ausencias por razón de encontrarse recibiendo tratamiento en la Corporación para el Fondo del Seguro del Estado (CFSE). No obstante, no presentó como anejo alguna certificación a esos efectos. Además, sostuvo que su patrono le atribuyó ausencias, a pesar de presentarse a su área de trabajo y registrar ventas en el sistema SIF.<sup>3</sup> En fin, solicitó que se declarara no ha lugar la solicitud de sentencia sumaria presentada por Claro, y que se ventilaran las controversias en un juicio plenario.

Posteriormente, se suscitó una controversia entre las partes en cuanto al descubrimiento de prueba. La parte apelante presentó una *Moción en Cumplimiento de Orden sobre Solicitud de Autorización de*

---

<sup>2</sup> Los días en que se ausentó el apelante fueron desglosados en la solicitud de sentencia sumaria presentada por la parte apelada.

<sup>3</sup> Este sistema es el que registra las ventas realizadas por los vendedores de Claro.

*Descubrimiento de Prueba Adicional.* Allí, solicitó autorización para reabrir el descubrimiento de prueba y remitir a la parte apelada un breve pliego de interrogatorios y solicitud de documentos. Fundamentó su reclamo en el testimonio de una ex empleada de Claro, señora Yulissa Pacheco, quien testificó en una toma de deposición sobre una presunta alteración del expediente de personal del aquí apelante. La señora Pacheco demandó a Claro por despido injustificado en un pleito independiente. Presuntamente, esta ex empleada testificó que recibió instrucciones de la señora Milady de León Torres, Supervisora de Compensación y Récord de Claro, para eliminar del expediente del señor Pérez ciertos documentos.

Adujo, de otra parte, que la señora Pacheco tenía conocimiento personal de que la señora Milady de León eliminó más de 20 documentos del expediente del apelante. Por último, indicó que advino en conocimiento de dicha información una semana antes de la presentación de la moción. En virtud de lo anterior, concluyó que se justificaba plenamente reabrir el descubrimiento de prueba.

Por su parte, Claro se opuso a la solicitud del apelante. Sostuvo que, del propio testimonio de la señora Pacheco, se desprendía que los supuestos documentos removidos del expediente no eran pertinentes a la controversia del presente caso. Indicó, además, que el apelante tuvo en su poder los documentos relacionados a su expediente y que, por lo tanto, estaba en posición de identificar si faltaba alguno en el expediente producido por Claro. En fin, la parte apelada alegó que, del testimonio bajo juramento de la señora Pacheco, no surgía nada en apoyo a la apertura del descubrimiento de prueba.

Evalrados los planteamientos, el foro primario declaró sin lugar la solicitud de descubrimiento de prueba adicional mediante una Resolución emitida el 30 de agosto de 2018. Posteriormente, el 12 de octubre de 2018, el Tribunal de Primera Instancia dictó Sentencia mediante la cual declaró con lugar la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Claro. En consecuencia, determinó que el despido había sido justificado y conforme

a lo dispuesto en la Ley 80, pues Claro demostró que el querellante incurrió, reiteradamente, en violaciones a las normas y prácticas de conducta de la empresa relativas al ausentismo.

En desacuerdo, el apelante presentó el recurso que nos ocupa y señaló los siguientes errores:

Incidió manifiestamente el Honorable Tribunal de Primera Instancia y abusó de su discreción al no permitir que el querellante realizara un descubrimiento de prueba que acompañase la que se presentó en la oposición a solicitud de sentencia sumaria.

Incidió el Honorable Tribunal de Primera Instancia al resolver el presente caso por sentencia sumaria ante los serios conflictos de hechos en controversia.

El 13 de noviembre de 2018, Claro presentó su alegato en oposición.

Evaluados los argumentos de las partes, resolvemos.

II.

A.

La Regla 36.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.1, establece que una moción de sentencia sumaria debe estar fundada en declaraciones juradas, o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes. En su consecuencia, podrá dictarse sentencia sumaria cuando no exista ninguna controversia real sobre los hechos materiales y esenciales del caso y, además, si el derecho aplicable lo justifica. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 430 (2013).

Un hecho material “es aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo al derecho sustantivo aplicable”. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213 (2010). A su vez, la controversia relacionada a un hecho material debe ser real, “por lo que cualquier duda es insuficiente para derrotar una Solicitud de Sentencia Sumaria”. *Id.*, a las págs. 213-214. (Énfasis nuestro).

Así, el Tribunal Supremo ha señalado que, “la parte que solicita la sentencia sumaria en un pleito está en la obligación de demostrar, fuera de toda duda, la inexistencia de una controversia real sobre todo hecho

pertinente que a la luz del derecho sustantivo determinaría una sentencia a su favor como cuestión de ley”. *Rivera, et al. v. Superior Pkg., Inc., et al.*, 132 DPR 115, 133 (1992). A su vez, “[a]l considerar la moción de sentencia sumaria se tendrán como ciertos los hechos no controvertidos que consten en los documentos y las declaraciones juradas ofrecidas por la parte promovente.” *Piñero v. A.A.A.*, 146 DPR 890, 904 (1998).

Con relación a los hechos relevantes sobre los que se alega la inexistencia de una controversia sustancial, la parte promovente “está obligada a desglosarlos en párrafos debidamente enumerados y, para cada uno de ellos, especificar la página o el párrafo de la declaración jurada u otra prueba admisible en evidencia que lo apoya”. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR, a la pág. 432. Por su lado, la parte promovida tiene el deber de refutar los hechos alegados, con prueba que controvierta la exposición de la parte que solicita la sentencia sumaria. *López v. Miranda*, 166 DPR 546, 563 (2005). Así pues,

la contestación a la moción de sentencia sumaria tiene que ceñirse a ciertas exigencias en lo atinente a los hechos. Primeramente, recae sobre la parte que responde el deber de citar específicamente los párrafos según enumerados por el promovente que entiende están en controversia y, para cada uno de los que pretende controvertir, detallar la evidencia admisible que sostiene su impugnación con cita a la página o sección pertinente.

De otra parte, puede también el oponente someter hechos materiales adicionales que alegadamente no están en disputa y que impiden se dicte sentencia sumaria. Le compete entonces, similar al proponente, enumerarlos en párrafos separados e indicar la pieza evidenciaria que los apoya con referencia específica al fragmento de esta en que descansa cada aseveración. [...]

*SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR, a la pág. 432.

Dichos requisitos no son un mero formalismo, ni constituyen un requisito mecánico sin sentido. *Id.*, a la pág. 434. Cónsono con lo anterior, de proceder en derecho, el tribunal podrá dictar “sentencia sumaria a favor del promovente si la parte contraria no responde de forma detallada y específica a una solicitud debidamente formulada”. *Id.*, a la pág. 432. Así pues, el tribunal tiene “la potestad de excluir los hechos propuestos que no hayan sido debidamente numerados o que no tengan correlación

específica a la evidencia admisible que supuestamente los sostiene”. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR, a la pág. 433.

De otra parte, no procede resolver un caso por la vía sumaria cuando: (1) existen hechos materiales y esenciales controvertidos; (2) hay alegaciones alternativas en la demanda que no han sido refutadas; (3) surge de los propios documentos que se acompañan con la moción una controversia real sobre algún hecho material y esencial; (4) como cuestión de derecho no procede. *Echandi v. Stewart Title Guaranty Co.*, 174 DPR 355, 368 (2008). Además, un tribunal no deberá dictar sentencia sumaria cuando existen elementos subjetivos de intención, negligencia, propósitos mentales o cuando el factor de credibilidad es esencial. *Carpets & Rugs v. Tropical Reps*, 175 DPR 615, 638 (2009).

Sobre la responsabilidad de un tribunal al evaluar la moción de sentencia sumaria, la Regla 36.4 de Procedimiento Civil establece que:

Si en virtud de una moción presentada bajo las disposiciones de esta regla no se dicta sentencia sobre la totalidad del pleito, ni se concede todo el remedio solicitado o se deniega la misma, y es necesario celebrar juicio, será obligatorio que el tribunal resuelva la moción mediante una determinación de los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial y los hechos esenciales y pertinentes que están realmente y de buena fe controvertidos, y hasta qué extremo la cuantía de los daños u otra reparación no está en controversia, ordenando los procedimientos ulteriores que sean justos en el pleito, incluso una vista evidenciaría limitada a los asuntos en controversia. Al celebrarse el juicio, se considerarán probados los hechos así especificados y se procederá de conformidad.

A base de las determinaciones realizadas en virtud de esta regla el tribunal dictará los correspondientes remedios, si alguno.

32 LPRA Ap. V, R. 36.1.

Por tanto, el mecanismo de sentencia sumaria exige de los jueces que -aun cuando denieguen, parcial o totalmente una moción de sentencia sumaria- determinen los hechos que han quedado incontrovertidos y aquellos que aún están en controversia. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 118-119 (2015). De no hacerlo, “las partes quedarían en la misma posición que estaban previo a la presentación de la moción de sentencia sumaria, atrasando así el litigio de manera

injustificada”. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR, a la pág. 119.

B.

La Exposición de Motivos de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como *Ley de indemnización por despido injustificado*, 29 LPRA sec. 185 *et seq.* (Ley Núm. 80)<sup>4</sup>, establece que el propósito perseguido por el mencionado estatuto es proteger:

de una forma más efectiva el derecho del obrero puertorriqueño a la tenencia de su empleo mediante la aprobación de una ley que, a la vez que otorgue unos remedios más justicieros y consubstanciales con los daños causados por un despido injustificado, desaliente la incidencia de este tipo de despido.

1976 Leyes de Puerto Rico 267, 268. Véase, además, *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR, a la pág. 424.

La Ley Núm. 80 aplica a aquellos empleados de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo que: (1) estén contratados sin un tiempo determinado; (2) reciban una remuneración, y (3) sean despedidos de su cargo, sin que haya mediado una justa causa. *Orsini García v. Srio. de Hacienda*, 177 DPR 596, 620-621 (2009).

Debido a su carácter reparador, las disposiciones de la Ley Núm. 80 deben ser interpretadas liberalmente, a favor del trabajador. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR, a la pág. 428. El Tribunal Supremo ha opinado en reiteradas ocasiones,

que bajo las disposiciones de la referida Ley Núm. 80 constituye justa causa para el despido aquella que tiene su origen, no ya en el libre arbitrio o capricho del patrono, sino aquella vinculada a la ordenada marcha y funcionamiento de la empresa en cuestión.

*Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 376-377 (2001).

Sin embargo, precisa señalar que la Ley Núm. 80 no proscribe absolutamente la acción del despido. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR, a la pág. 377. Los patronos poseen la facultad de despedir a sus

---

<sup>4</sup> A pesar de que la Ley Núm. 80 fue enmendada significativamente por la Ley Núm. 4-2017, *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*, el Art. 1.2 de la referida Ley dispone que “[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”.



empleados, por cualquier razón no discriminatoria. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR, a la pág. 377. Así pues, la Ley Núm. 80 no prohíbe el despido arbitrario o sin causa, sino que se limita a proveerle al trabajador una asistencia económica, para disuadir al patrono de ejercer su prerrogativa. *Id.*

Dicho curso de acción como tal se reconoce como una facultad o derecho que ostenta todo patrono en una sociedad moderna que se desarrolla y desenvuelve alrededor y a base de las fuerzas del libre mercado y del derecho de propiedad o de dirección empresarial. La disposición legislativa en controversia lo que le concede a la persona despedida injustificadamente es una compensación dirigida a ayudarlo económicamente durante la etapa de transición del empleo que ocupaba al que pueda en un futuro conseguir. **De ahí entonces que la propia Ley Núm. 80 enumere y defina las circunstancias que envuelven o se consideren justa causa, esto con el propósito de determinar cuándo el patrono puede ejercer dicha prerrogativa sin tan siquiera tener que satisfacer la mencionada compensación, o mesada.**

*Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR, a la pág. 377. (Énfasis nuestro).

El Art. 2 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185b, detalla las circunstancias que constituyen “justa causa”. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR, a la pág. 424. Dichas circunstancias incluyen motivos fundamentados en la conducta del empleado, así como razones de índole empresarial. *Id.*

En lo pertinente, el Art. 2 (c) de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185b (c), establece que se entenderá como justa causa para el despido

la “[v]iolación reiterada por [un] empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidas para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos haya sido suministrad[a] oportunamente al empleado”. [...] Además, el citado Art. 2 añade en su último párrafo que “[n]o 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. sec. 185b.

*Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 381 (2011). (Énfasis nuestro y citas suprimidas).

En ese sentido, la transgresión de las reglas de un patrono podría ser motivo justificado para el despido de un empleado, siempre y cuando:

- (1) la violación a los reglamentos sea reiterada;
- (2) las reglas y los reglamentos sean razonables;
- (3) se suministre oportunamente copia

escrita de las reglas y reglamentos al empleado, y (4) que el despido no se haga por mero capricho del patrono o sin una razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR, a las págs. 381-382.

De otra parte, si bien la Ley Núm. 80 no favorece el despido como sanción a la primera falta, esta “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”. *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920, 931 (2015). (Cita suprimida). La falta deberá “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”. *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, 108 DPR, 536, 544 (1979).

A la luz del marco jurídico antes citado, evaluamos la controversia que nos ocupa.

### III.

En su escrito de apelación, el señor Pérez Rodríguez señaló dos errores. Primero, que el foro primario no le permitió un descubrimiento de prueba adicional, lo que, según adujo, le privó de acompañar prueba adicional con su escrito de oposición a la moción de sentencia sumaria. De otra parte, en el segundo señalamiento de error, el señor Pérez Rodríguez sostuvo que existen controversias de hechos esenciales que impiden la adjudicación sumaria del presente caso. A continuación, discutiremos ambos errores en conjunto.

En la solicitud de reapertura del descubrimiento de prueba, el apelante sostuvo, en esencia, que su expediente de personal había sido alterado. Apoyó su contención en el testimonio de una exempleada de Claro quien, a su vez, demandó por despido injustificado. Empero, al analizar cuidadosamente la solicitud del apelante, en conjunto con el testimonio de la exempleada de Claro, nos percatamos de que dichas

expresiones son impertinentes a la controversia del caso que nos ocupa. Veamos.

El procedimiento sumario instado al amparo de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, *Ley de procedimiento sumario de reclamaciones laborales* (Ley Núm. 2), 32 LPRA sec. 3120, delimita el descubrimiento de prueba de las partes y dispone que

[n]inguna de las partes podrá someter más de un interrogatorio o deposición ni podrá tomar una deposición a la otra parte después que le haya sometido un interrogatorio, ni someterle un interrogatorio después que le haya tomado una deposición, **excepto que medien circunstancias excepcionales que a juicio del tribunal justifiquen la concesión de otro interrogatorio u otra deposición.** No se permitirá la toma de deposición a los testigos sin la autorización del tribunal, previa determinación de la necesidad de utilizar dicho procedimiento.

(Énfasis nuestro).

De los autos no surgen las circunstancias excepcionales que justificaran la reapertura del descubrimiento de prueba. La parte apelante no demostró que el expediente, en efecto, haya sido alterado de alguna manera. Tampoco demostró que la supuesta alteración a la que alude esté relacionada al patrón de ausentismo que le imputó Claro. Al contrario, surge del expediente que Claro entregó toda la documentación pertinente al patrón de ausentismo desplegado por el señor Pérez. En fin, no medió abuso de discreción por parte del foro primario al denegar la reapertura del descubrimiento de prueba. El primer error señalado no se cometió.

De otra parte, en el segundo señalamiento de error, el apelante sostiene que existen hechos en controversia que impiden que se dicte sentencia sumaria. No le asiste la razón.

Cual citado, podrá dictarse sentencia sumaria cuando no exista ninguna controversia real sobre los hechos materiales y esenciales del caso y, además, si el derecho aplicable lo justifica. Un hecho material es aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo con el derecho sustantivo aplicable.

El inciso 4 de la Sección 9 del Reglamento de Disciplina de Claro define ausentismo como “el periodo de tiempo que un empleado

permanece fuera de su trabajo sin estar desempeñando los deberes que le han sido asignados.”<sup>5</sup> Asimismo, el Reglamento de Disciplina contempla las medidas disciplinarias relacionadas al ausentismo, un patrón de ausencias frecuentes según definidas en la Práctica para Notificación de Ausencias Número RH-025.<sup>6</sup> Allí, la Sección XVII define las “ausencias frecuentes” y “patrones de ausencia”. Surge del expediente que el apelante conocía el Reglamento de Disciplina y la Práctica RH-025A de Claro. Sobre este hecho, no existe controversia.<sup>7</sup>

Asimismo, el apelante no logró controvertir los hechos medulares del presente caso, los cuales demostraron que, a tenor con el citado reglamento, el apelante incurrió en un patrón de ausentismo. El 30 de mayo de 2014, el apelante recibió una *Exhortación por Ausencias*, mediante la cual se le imputó un total de 139.5 horas de trabajo (17.4 días) de ausencias en un periodo de doce meses, entre el 13 de mayo de 2013, y el 13 de mayo del 2014. Posteriormente, Claro impuso una acción disciplinaria el 5 de septiembre de 2014, por este ausentarse 195.5 horas de trabajo (24.4 días), entre el periodo del 6 de septiembre de 2013, hasta el 5 de septiembre de 2014. Posteriormente, el 9 de enero de 2015, se le impuso otra medida disciplinaria mediante la cual se le imputó veintidós ausencias en un periodo de doce meses. En esta ocasión, fue suspendido de empleo y sueldo por 4 días, conforme había sido apercibido en la acción disciplinaria anterior. Por último, como tercera ofensa y aquella que conllevó el despido, Claro le imputó al apelante haberse ausentado en 51 ocasiones en un periodo de doce meses.

Tal cual surge de lo anterior, el patrono llevó a cabo una disciplina progresiva, conforme su Reglamento de Disciplina y la Práctica RH-025. Claro presentó una moción de sentencia sumaria mediante la cual demostró, fehacientemente, que no existía controversia en cuanto al patrón

---

<sup>5</sup> Véase, Anejo 4 de la Solicitud de Sentencia Sumaria, pág. 398 del apéndice del recurso.

<sup>6</sup> Véase, Anejo 4 de la Solicitud de Sentencia Sumaria, pág. 398 del apéndice del recurso.

<sup>7</sup> Véase, hecho incontrovertido número 31 al 34 de la Sentencia apelada.

de ausencias incurrido por el apelante. En su oposición, el apelante no presentó documento alguno que, en efecto, creara controversia sobre las ausencias imputadas.

Luego de analizar los hechos sobre los cuales no existe controversia, enumerados en la Sentencia apelada, determinamos que cada uno de ellos está sostenido por la prueba que obra en el expediente judicial. No albergamos duda de que, en el presente caso, el despido fue justificado. Consecuentemente, concluimos que no erró el foro primario al emitir su dictamen sumario.

#### IV.

En mérito de lo anterior, confirmamos la sentencia apelada.

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