

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL VI

JORGE ITHIER LANDRUÁ,
ET ALS.

Apelado

v.

PERFECT CLEANING
SERVICES, INC., *ET ALS.*

Apelante

KLAN202000114

Apelación
procedente del
Tribunal de
Primera
Instancia, Sala
Superior de
Bayamón

Civil. Núm.:
D PE2014-0330

Sobre: Despido
Injustificado,
Daños y
Perjuicios

Panel integrado por su presidente el Juez Figueroa Cabán, el Juez Flores García y el Juez Salgado Schwarz.

Flores García, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de octubre de 2020.

I. Introducción

Comparece la parte apelante, Perfect Cleaning Services, Inc., y solicita la revocación de la sentencia emitida por el foro de primera instancia en este caso. Mediante el dictamen apelado, el foro primario concluyó que la parte apelante no logró rebatir la presunción de que despidió a la parte apelada, el señor Jorge Ithier Landrúa, sin justa causa, por lo que le condenó al pago de la mesada conforme a la Ley Núm. 80, *infra*.

Veamos la procedencia del recurso promovido.

II. Relación de Hechos

Surge del expediente que, el apelado, su esposa Belén Rodríguez y la sociedad de bienes gananciales compuesta por ambos, presentaron una demanda por despido injustificado y daños y perjuicios contra la parte apelante, el señor Roberto Irizarry y la señora Aixa Vélez Hernández. Como primera causa de acción, el

apelado sostuvo que comenzó a trabajar para la parte apelante en el año 2005 y fue despedido el 19 de agosto de 2013. Alegó que su despido fue injustificado según establece la Ley Núm. 80, *infra*, por lo que reclamó una mesada por la cantidad de \$12,285.00. Como segunda causa de acción, su esposa y la sociedad legal de bienes gananciales reclamaron contra el señor Roberto Irizarry y la señora Aixa Vélez Hernández el resarcimiento por los daños sufridos como consecuencia del supuesto despido injustificado del apelado.

Oportunamente, los demandados en conjunto presentaron su contestación a la demanda. Alegaron que el despido del apelado fue justificado, que este ejerció sus funciones como gerente de limpieza de forma deficiente y fue responsable de la desaparición de un objeto personal de su cliente, Aerostar, lo cual constituyó una falta grave que expuso a la parte apelante a la cancelación del contrato con dicha empresa. Además, solicitaron la desestimación de la causa de acción por daños y perjuicios instada contra el señor Roberto Irizarry y la señora Aixa Vélez Hernández, fundamentado en que la Ley Núm. 80, *infra*, solo provee un remedio para el empleado despedido. En consecuencia, arguyeron que la esposa del apelado no tenía derecho a instar un reclamo independiente por los alegados daños sufridos como consecuencia del despido del apelado.

Posteriormente, la parte apelante presentó una solicitud de sentencia sumaria para que se desestimara la causa de acción por daños y perjuicios presentada por la esposa del apelado. El foro de primera instancia denegó la solicitud de sentencia sumaria, así como la solicitud de reconsideración que presentó la parte

apelante. Insatisfecha, la parte apelante presentó un recurso de *certiorari* ante este Tribunal y un panel hermano revocó la determinación del foro de primera instancia, por entender que procedía la desestimación de la causa de acción presentada por la esposa del apelante.

Superados los trámites de rigor, el foro primario celebró el juicio en su fondo. En el mismo, las partes presentaron evidencia testimonial y la parte apelante presentó la evidencia documental que estimó suficiente para sostener su postura. El foro de primera instancia, a base de la prueba desfilada, emitió la sentencia apelada en la que apuntó las siguientes determinaciones de hechos:

1. El señor Ithier comenzó a laborar para Perfect Cleaning Services en 17 de octubre de 2005.

2. La última posición desempeñada por el señor Ithier fue como Gerente en las facilidades del Aeropuerto Luis Muñoz Marín, el cual era administrado por uno de los clientes de Perfect Cleaning, la empresa Aerostar.

3. El señor Roberto Irizarry era el supervisor del señor Ithier.

4. La señora Aixa Vélez Hernández ocupa la posición de Directora de Recursos Humanos de Perfect Cleaning.

5. El señor Juan Marrero es Gerente de Perfect Cleaning

6. El señor Héctor Vélez es el Vice-Presidente de Perfect Cleaning.

7. El señor Ithier fue despedido de su empleo en 19 de agosto de 2013.

8. Al momento del despido del señor Ithier, Perfect Cleaning le informó en una comunicación fechada en 19 de agosto de 2013, suscrita por la señora Aixa Vélez Hernández, que el despido se debió a que "removió" una cafetera que no pertenecía a la empresa, la cual "estuvo desaparecida por varios días". Además, se imputaron situaciones anteriores que constituían una violación a las normas de conducta que se establecieron en su Manual de Empleado. La propia carta establecía: "todo lo anterior viola las normas de conducta que se

(sic) establecidas en nuestro Manual del Empleado por lo que prescindimos de sus servicios efectivo inmediatamente.”

9. El señor Ithier acusó recibo de las Reglas de Conducta de la compañía en 14 de octubre de 2005.

10. El Manual del Empleado y las Reglas de Conducta de la empresa fueron revisadas luego del 14 de octubre de 2005.

11. Del expediente de personal del señor Ithier, y de la prueba presentada, no surgen las fechas en que el Manual del Empleado y las Reglas de Conducta fueron revisadas, luego de que el demandante acusara recibo de las mismas. La prueba no estableció en qué consistió dicha revisión o revisiones. La prueba tampoco estableció el conocimiento del demandante entorno [sic] a dichas Reglas de Conducta revisadas, ni demostró que este había recibido oportunamente copia de la versión revisada de las mismas.

12. La señora Aixa Vélez y el señor Roberto Irizarry afirmaron, posterior al despido del señor Ithier, que las normas, políticas y procedimientos por él violados fueron los incisos 21, 34, 45, 49, 54, 63 y 65 del Manual de Empleado.

13. Del expediente de personal del señor Ithier, y de la prueba presentada, no surge el contenido de los incisos 21, 34, 45, 49, 54, 63 y 65 del Manual de Empleado. De la prueba presentada no surgieron las medidas de acción disciplinaria progresiva que correspondía [sic] a la violación de dichos incisos del Manual de Empleado; no se identificó si dichos incisos que [sic] acarrear la sanción de suspensión de empleo como medida disciplinaria previo al despido; o si, por el contrario, conllevan el despido como primera acción disciplinaria.

14. Del expediente de personal del señor Ithier no surge que hubiera sido suspendido anteriormente de su empleo y sueldo, como medida disciplinaria previo a su despido.

15. Del expediente de personal del señor Ithier, y de la prueba presentada, no surgen amonestaciones o acciones disciplinarias previas a su despido, en las que se identifique violaciones a dichos incisos del Manual de Empleado, o la violación de otras disposiciones del mismo, o de las Reglas de Conducta.

16. Del expediente de personal del señor Ithier, y de la prueba documental y testimonial presentada, no surge que Perfect Cleaning le informó, o le apercibió, sobre cuáles serían, bajo las Reglas de Conducta

y el Manual del Empleado, las acciones disciplinarias futuras a las que se expondría de persistir las situaciones discutidas con él, entorno [sic] al desempeño de los empleados que él supervisaba.

17. En torno al incidente relacionado a la cafetera, mencionado por Perfect Cleaning en la carta de despido del señor Ithier, quedó demostrado que:

- a. El equipo al que alude la carta de despido se refiere a una cafetera que se encontraba en el tope de una cocina, a la que tenían acceso tanto empleados de Aerostar, como empleados de Perfect Cleaning;
- b. que dicha cafetera no fue removida, extraída, ni apropiada, sino que la misma fue movida de un lugar de trabajo hacia otro lugar de trabajo;
- c. que el personal del cliente de Perfect Cleaning, Aerostar, conocía la ubicación exacta de dicha cafetera al día siguiente de la misma haber sido movida de lugar;
- d. que el señor Ithier, ofreció dicha cafetera al Sr. Gabriel Heredia, Gerente de Aerostar, luego de notificarle que ninguno de sus empleados podría acceder al área de la cocina debido a que se realizaría una limpieza profunda del piso endicha [sic] área;
- e. que el señor Heredia no autorizó al señor Ithier a mover la cafetera;
- f. De la declaración escrita del señor Heredia no surge que el Sr. Ithier fue quien movió de lugar la cafetera;
- g. Ninguno de los entrevistados por Perfect Cleaning entorno [sic] a estos hechos conocía qui[é]n fue la persona que alegadamente movió de lugar la cafetera.

18. De determinarse que el señor Ithier fue despedido sin justa causa de su empleo, le corresponde la suma de \$12,285.00 por concepto de la mesada dispuesta por la Ley.

En consideración a estas premisas fácticas, el foro primario concluyó que la parte apelante no presentó prueba para apoyar su posición de despedir al apelado sustentado por las disposiciones del Manual de Empleados y las Reglas de Conducta de la empresa. De igual forma,

el foro primario concluyó que al apelado se le imputó un incidente específico, relacionado a la remoción de una cafetera sin autorización, empero, razonó que la parte apelante no logró establecer que fue el apelado quien la movió de lugar.

El foro primario concluyó que, aun si la parte apelante hubiese probado que fue el apelado quien movió la cafetera de lugar, ello no se consideraba una falta de tal seriedad que ameritara el despido como primera ofensa. Así pues, el foro de primera instancia determinó que, en ausencia de un evento aislado que justificara el despido del apelado, la parte apelante estaba en la obligación de demostrar que, al despedir al apelado, actuó de conformidad con su Manual del Empleado. No obstante, resaltó que la parte apelante no presentó el Manual del Empleado como parte de la prueba documental que desfiló en el caso, por lo que no pudo rebatir la presunción de que el despido fue injustificado.

La parte apelante solicitó la reconsideración de la sentencia. Sin embargo, el foro primario la denegó. Inconforme con la determinación, la parte apelante compareció ante nosotros mediante recurso de Apelación, en el que le imputó al foro primario la comisión de los siguientes errores:

PRIMER ERROR: ERRÓ GRAVEMENTE EL TPI AL IGNORAR, NI SIQUIERA AQUILATAR TODA LA VOLUMINOSA EVIDENCIA DOCUMENTAL Y TESTIFICAL QUE SE LE PRESENTÓ Y QUE REFUTARON [sic] LA PRESUNCIÓN DE DESPIDO INJUSTIFICADO DE LA LEY 80 Y DEMOSTRARON [sic] LA JUSTA CAUSA PARA ESTE DESPIDO.

SEGUNDO ERROR: ERRÓ GRAVEMENTE EL TRIBUNAL AL DESCARTAR SUBSILENTIO [sic] TODA LA EVIDENCIA PRESENTADA POR EL DEMANDADO TETIFICAL [sic] Y DOCUMENTAL.

TERCER ERROR: ERRÓ GRAVEMENTE EL TRIBUNAL AL IGNORAR QUE EL DEMADANDADO DEMOSTRÓ POR

PREPONDERANCIA QUE EL DESPIDO EN ESTE CASO EST[Á] M[Á]S QUE, JUSTIFICADO, DADO LAS DEFICIENCIAS CONTRA EL ESTÁNDAR DE EXCELENCIA [sic] QUE VEN[Í]A OBLIGADO EL DEMANDANTE.

CUARTO ERROR: ERRÓ GRAVEMENTE EL TRIBUNAL AL INCLUIR EN SUS DETERMINACIONES, HECHOS QUE NO FUERON OBJETO DE PRUEBA O EVIDENCIA.

QUINTO ERROR: ERRÓ EL TRIBUNAL AL MODIFICAR LA LEY Y EXIGIR QUE UN DESPIDO SE BASE EN EL MANUAL DE EMPLEADOS SIENDO EL DEMANDANTE UN ALTO EMPLEADO GERENCIAL.

La parte apelada también compareció mediante su alegato escrito.

Hemos examinado cuidadosamente los escritos de las partes, la transcripción de la prueba oral, el contenido del expediente para este recurso y deliberado los méritos de esta Apelación entre el panel de jueces, por lo que estamos en posición de adjudicarlo de conformidad con el Derecho aplicable.

III. Derecho Aplicable

A. Despido Injustificado

En nuestra jurisdicción, se reconoce como un derecho constitucional el que todo trabajador seleccione libremente su ocupación y renuncie a ella. Art. III, Sec. 16, Const. P.R., LPRA, Tomo 1. Una vez un trabajador ejerce una ocupación u ostenta un empleo, mediante la Ley de Indemnización por Despido Injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 LPRA sec. 185^a et seq. (Ley Núm. 80), se establece un esquema que regula su retención y despido en ese puesto de trabajo.

A diferencia de la legislación laboral de Estados Unidos, la que establece que un empleado puede ser despedido por su patrono con o sin causa, siempre y cuando no cuenten con un contrato a término fijo, en Puerto Rico se requiere que un patrono de una empresa privada evidencie que existe justa causa para despedir

a un empleado sin compensarlo. El derecho a no ser despedido sin justa causa es irrenunciable. Véase, Art. 9 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185i. Sin embargo, no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado; si existe justa causa, este puede ser despedido. Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR 364, 377-378 (2001).

La Ley Núm. 80 es de carácter remedial o reparadora, por lo que debe ser interpretada de manera que se cumpla con su espíritu. Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd., 129 DPR 763, 769 (1992). En vista de su propósito reparador, esta ley debe interpretarse de manera liberal, y favorable hacia el empleado. Belk v. Martínez, 146 DPR 215, 232 (1998).

Previo a la puesta en vigor de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017,¹ el Artículo 2 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185b, dividía las causales que permitían el despido entre aquellas originadas en la conducta del empleado y las ocurridas a consecuencia de la participación del patrono en el tráfico de comercio. Todas estas razones, según el Artículo 2, afectaban "el buen y normal funcionamiento de un establecimiento" y, en lo pertinente, de manera no taxativa, incluían:

(a) Que el empleado incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada.

(b) Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad del patrono, baja

¹ La Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, enmendó varios artículos de la Ley Núm. 80, supra. No obstante, la parte apelada previo a la puesta en vigor de las enmiendas introducidas mediante la Ley Núm. 4-2017, el 26 de enero de 2017. Por tanto, las enmiendas no aplican al presente recurso. Véase, Art. 1.2, Ley Núm. 4-2017 ("Los 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").

productividad, falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.

(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. [...] *Íd.*

La casuística no favorece el despido como sanción a la primera falta, pero sí considera una sola ofensa o primera falta como justa causa cuando por su gravedad y potencial de agravio pone en riesgo el orden, la seguridad o la eficiencia que constituyen el funcionamiento normal del establecimiento. Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada, 137 DPR 643, 650 (1994). De acuerdo a la norma, la falta o el acto aislado que ocasione el despido en primera ofensa tiene que 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).

Nuestra última instancia judicial en Derecho local ha mencionado que, "los patronos están en libertad de adoptar los reglamentos y las normas razonables que estimen necesarias para el buen funcionamiento de la empresa y en las que se definan las faltas que, por su gravedad, podrían acarrear el despido como sanción." SLG Torres-Matundan v. Centro Patología, 193 DPR 920, 930 (2015); Jusino et als. v. Walgreens, 155 DPR 560, 573 (2001).

Es importante resaltar que, la violación a las reglas de un patrono podría ser motivo justificado para

el despido de un trabajador, siempre y cuando: (1) la violación a los reglamentos sea reiterada; (2) las reglas y los reglamentos sean razonables; (3) se suministre oportunamente una copia escrita de las reglas y los reglamentos al trabajador; y (4) el despido del empleado 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 368, 381 (2011).

De otro lado, el Tribunal Supremo ha enfatizado 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. Díaz v. Wyndham Hotel Corp., *supra*, pág. 378; Srio. del Trabajo v. I.T.T., *supra*, pág. 544. En consecuencia, "al patrono interponer como defensa afirmativa haber mediado justa causa para el despido, le corresponde entonces probar, por preponderancia de la prueba, que el mismo estuvo justificado". Díaz v. Wyndham Hotel Corp., *supra*. Véase, además, Rivera Águila v. K-Mart de P.R., 123 DPR 599, 610 (1989).

B. Apreciación de la Prueba Testifical y Documental

Según se conoce, en ausencia de error, prejuicio o parcialidad, los tribunales apelativos no intervendremos con las determinaciones de hechos, con la apreciación de la prueba, ni con la adjudicación de credibilidad efectuadas por el Tribunal de Primera Instancia. González Hernández v. González Hernández, 181 DPR 746, 776 (2011). Esta deferencia descansa en que el juez ante quien declaran los testigos es quien tiene la oportunidad de verlos y observar su manera de declarar, apreciar sus gestos, titubeos, contradicciones y todo su

comportamiento mientras declaran; factores que van formando gradualmente en su conciencia la convicción sobre la verdad de lo declarado. Suárez Cáceres v. Com. Estatal Elecciones, 176 DPR 31, 68 (2009). Aún en aquellos casos en los que surjan conflictos entre la prueba, corresponde al juzgador de los hechos dirimirlos. Flores v. Soc. de Gananciales, 146 DPR 45, 50 (1998).

Sin embargo, también es norma reconocida que el arbitrio del juzgador de hechos, aunque respetable, no es absoluto. Una apreciación errónea de la prueba no tiene credenciales de inmunidad frente a la función revisora de los tribunales. Vda. de Morales v. De Jesús Toro, 107 DPR 826, 829 (1978). Así pues, los foros apelativos podemos intervenir con la apreciación de la prueba testifical que haga el juzgador de los hechos, cuando este actúe con pasión, prejuicio o parcialidad, o incurra en un error manifiesto al aquilatarla. Dávila Nieves v. Meléndez Marín, 187 DPR 750, 771 (2013).

Asimismo, se podrá intervenir con la apreciación de la prueba cuando de un examen detenido de la misma el foro revisor se convenza 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 P.R., Inc. v. Rodríguez, 100 DPR 826, 830 (1972).

IV. Aplicación del Derecho a los hechos

En este caso, la parte apelante alega que el foro primario ignoró la prueba documental y testifical que se presentó en el juicio para concluir que el despido del apelado fue uno justificado. La parte apelante sostiene

que logró rebatir la presunción de que el despido del apelado fue injustificado, pues estima que presentó prueba suficiente para demostrar que el despido del apelado se debió a un patrón de múltiples faltas que afectaron la imagen de la empresa y la buena marcha del negocio. La parte apelante argumenta que, conforme a la Ley Núm. 80, no es necesario presentar el Manual de Empleados para justificar el despido, como tampoco se debe probar que el patrono utilizó el principio de disciplina progresiva antes de determinar despedir al empleado. De igual forma, sostiene que la sentencia contiene determinaciones de hechos que no surgen de la prueba presentada.

Por otro lado, la parte apelada alega que la parte apelante no pudo probar que el apelado incurrió en un patrón de faltas al reglamento de la empresa. Sostiene que la parte apelante no pudo probar que el apelado incurrió en una falta grave que justificara su despido como primera ofensa. Además, argumenta que la parte apelante no probó que disciplinó al apelado conforme a su reglamento. Finalmente, aduce que las determinaciones de hecho y de derecho adjudicadas por el foro primario están razonablemente respaldadas en la prueba que se presentó.

Como bien indicamos, en nuestra exposición del Derecho, en ausencia de error, prejuicio o parcialidad, los tribunales apelativos no debemos intervenir con las determinaciones de hechos, con la apreciación de la prueba, ni con la adjudicación de credibilidad que llevó a cabo el foro primario. En este caso, la parte apelante presentó ante el foro primario la prueba documental y

testifical que alega resultó suficiente para rebatir la presunción de que el despido fue injustificado.

De la prueba documental contenida en el expediente, destacamos que la parte apelante incluyó un acuse de recibo de las reglas de conducta para empleados, firmado por el apelado. Incluyó también una carta con acuse de recibo en donde se citó al apelado a la oficina de Recursos Humanos el 24 de septiembre de 2012. Asimismo, la parte apelante adjuntó un comunicado con fecha de 12 de octubre de 2012, dirigido al apelado y al señor Quiroz, documentando una situación con una pasajera. En dicho comunicado, se les solicitó a los dos gerentes que fueran más proactivos en sus funciones. También, anejó unos escritos titulados "Informes", redactados en manuscrito y los cuales son poco legibles, con relación a alegados incidentes cometidos por el apelado. Surge también un comunicado cursado por el vicepresidente de la empresa, el señor Vélez Torres, el cual fue dirigido al señor Juan Marrero, Gerente General; Francisco Quiroz, Gerente de Operaciones del segundo turno; a Marisol García, Asistente Administrativo; y al apelado. En el comunicado se les indicó a todos que debían ser más proactivos en los asuntos que se presentaban en el proyecto.

Asimismo, se incluyó como prueba documental una propuesta para que el apelado aceptara un cargo de gerente de calidad en la empresa; un documento en el cual el señor Roberto Irizarry le indicó al apelado que debía estar más comprometido con la empresa, tras haberse ausentado a un taller compulsorio sobre liderazgo y capacitación; una carta con fecha de 15 de agosto de 2013 en donde el señor Gabriel Heredia informó

un incidente ocurrido en el fin de semana del 10 de agosto de 2013, en el cual se relocalizó una cafetera de área; la carta en la que se notificó el despido al apelado; y una queja documentada de una cliente insatisfecha con su experiencia en el aeropuerto. A raíz de esta queja, la Directora de Recursos Humanos le solicitó al apelado que proveyera toda la evidencia en su poder para aclarar el asunto de las quejas y le advirtió que investigarían la querrela presentada y tomarían las medidas disciplinarias correspondientes.

La carta de despido del apelado expone que el apelado, sin autorización, movió una cafetera que no pertenecía a Perfect Cleaning Inc., y que dicho acto constituía un abuso de confianza y un acto de crasa negligencia en el desempeño de sus funciones. Se indica, además, que el cliente solicitó la remoción del apelado del contrato. En la carta se expresa que:

...este incidente, unido a las situaciones anteriores ocurridas tanto en el contrato en el que se desempeña actualmente como en otros contratos, demuestran poco compromiso y pobre desempeño en las funciones que se le han encomendado. En innumerables, ocasiones nos hemos reunido con usted brindándole oportunidad de mejorar, pero desafortunadamente no hemos visto acción de su parte, afectando el buen y normal funcionamiento de la empresa. **Todo lo anterior viola las normas de conducta que se [sic] establecidas en nuestro Manual del Empleado** por lo que prescindimos de su [sic] servicios efectivo inmediatamente. [Énfasis suplido.]

A pesar de lo anterior, la señora Aixa Vélez y el señor Roberto Irizarry, en su contestación al interrogatorio cursado por el apelado, expresaron que nunca se evaluó el desempeño del apelado. En cuanto a las acciones disciplinarias y amonestaciones escritas que se le cursaron al apelado, expresaron que el apelado

“fue amonestado oralmente y la gerencia decidió darle una oportunidad y luego lo removió del aeropuerto”.

En cuanto a un alegado incidente ocurrido en el Hospital de Mayagüez, donde la administración del Hospital supuestamente se quejó de la ineficiencia de los servicios de limpieza que supervisaba el apelado, se indicó que la determinación de la empresa fue, en lugar de despedirlo, reubicarlo a su contrato “más importante” en el aeropuerto Luis Muñoz Marín. No obstante, la parte apelante no presentó evidencia sobre este suceso.

En cuanto a la imputación de ausencia al taller de liderazgo, se indicó que la comparecencia al mismo era compulsoria y que la convocatoria fue **oral**. De igual forma, **la parte apelante indicó en dicho documento que el apelado violó los incisos 21, 34, 45, 49, 54, 63 y 65 del Manual de Empleado PCS**. Empero, la parte apelante omitió incluir como prueba el Manual de Empleados de la empresa y tampoco incluyó una descripción del puesto que detallara las funciones que el apelado debía cumplir en su lugar de trabajo.

Ciertamente, “los patronos están en libertad de adoptar los reglamentos y las normas razonables que estimen necesarias para el buen funcionamiento de la empresa y en las que se definan las faltas que, por su gravedad, podrían acarrear el despido como sanción.” SLG Torres-Matundan v. Centro Patología, supra; Jusino et als. v. Walgreens, supra. Sin embargo, el patrono tiene el peso de la prueba para establecer que el despido estuvo justificado. Díaz v. Wyndham Hotel Corp., supra; Srio. del Trabajo v. I.T.T., supra.

De un análisis de la prueba documental que obra en el expediente, no podemos concluir que las quejas

presentadas por clientes fueron incidentes de conducta en contravención a las normas de la empresa y que los mismos estuvieron debidamente documentados y notificados al apelado. Tampoco podemos concluir que las cartas de incidentes que se dirigieron simultáneamente a otros gerentes o supervisores constituyeron amonestaciones dirigidas a sancionar disciplinariamente al apelado, pues se trataron de comunicaciones generales a varios empleados.

De otro parte, de un análisis de la transcripción de la prueba oral se desprende que, la señora Aixa Vélez admitió que no surge de la prueba documental que el apelado fuera apercibido de que las violaciones documentadas acarrearán la suspensión o el despido. Admitió, además, que el apelado nunca fue puesto en un plan de mejoramiento por su patrón de conducta.² La señora Aixa Vélez declaró que el apelado no tenía problemas de ausencias.³ En cuanto a los alegados incidentes con el apelado, indicó que no se documentaron como incidentes disciplinarios.⁴ Asimismo, la testigo expresó que el incidente de la cafetera en sí mismo no motivó el despido del apelado.

Por su parte, el señor Juan Marrero testificó que nunca se aplicaron acciones disciplinarias contra el apelado por incumplir sus funciones⁵ y que la determinación de despedir al apelado estuvo basada en el reglamento de la empresa.⁶ Relató que no se pudo precisar si se preparó un plan de trabajo para que el

² Transcripción de la prueba oral de 16 de febrero de 2017, pág. 119, líneas 1-22.

³ *Íd.*, pág. 42, línea 18.

⁴ *Íd.*, pág. 117, líneas 24-25.

⁵ Transcripción de la Prueba Oral de 4 de marzo de 2019, pág. 80, línea 7.

⁶ *Íd.*, pág. 115, línea 4.

apelado pudiera subsanar las deficiencias en la limpieza del lugar de trabajo. Además, admitió que muchas de las situaciones en el lugar de empleo que involucraron al apelado se manejaron de forma oral.

Del testimonio de la señora Aixa Vélez y del señor Juan Marrero no surge evidencia específica del alegado patrón de conducta deficiente cometido por el apelado. Máxime, cuando los propios testigos reconocieron que nunca evaluaron el desempeño del apelado y que nunca se documentaron por escrito sanciones que apercibieran al apelado de las consecuencias de su conducta.

Aunque la parte apelante intentó establecer que el apelado mantenía un problema de actitud, rebeldía e insubordinación cuando se le requería cooperación, quedó demostrado que al apelado nunca se le amonestó por faltarle el respeto a sus supervisores o a sus supervisados.⁷ Además, a pesar de que el patrono le imputó al apelado faltas graves proscritas en el Manual del Empleado, la representación legal de la parte apelada objetó que se presentara el Manual de Empleados durante el juicio.⁸ La ausencia del Manual como evidencia, impidió que el juzgador de hechos pudiera determinar las reglas establecidas por el patrono que el apelado alegadamente incumplió.

Por último, queda evaluar si el apelado provocó o cometió algún incidente o falta grave que afectara el orden, la seguridad o la eficiencia en el lugar de trabajo. Al respecto, la carta de despido hace referencia al incidente de la cafetera, en el cual se le

⁷ Transcripción de la Prueba Oral de 16 de febrero de 2017, pág. 124, líneas 19-20.

⁸ Transcripción de la Prueba Oral de 7 de marzo de 2019, pág. 25, línea 12.

imputó al apelado la desaparición de la misma. Ello, por el mero hecho de que el apelado le ofreciera a un empleado de Aerostar mover de sitio la cafetera porque se realizaría una limpieza profunda en el área de la cocina. Empero, de la prueba surge que el señor Roberto Irizarry declaró que, como parte de la investigación, se entrevistaron a ocho o nueve personas y ninguna señaló al apelado como la persona que movió la cafetera.⁹ Además, aun si el apelado hubiese movido la cafetera, ese evento de por sí no constituye un evento tan serio, lesivo a la paz y al buen funcionamiento de la empresa, que justificara sin más el despido del apelado.

Por lo anterior, concluimos que la parte apelante no presentó evidencia que rebatiera la presunción de que el despido del apelado fue injustificado. De la prueba documental y testifical, no surgen amonestaciones específicas que corroboren que el apelado incurrió en un patrón de deficiencias en su lugar de trabajo. Tampoco quedó demostrado que el apelado hubiera incumplido con las reglas establecidas por la empresa. Es decir, no se probó ni un solo incidente grave que afectara el negocio y ameritara el despido como primera ofensa. Por tanto, concluimos que, en ausencia de prueba contraria, el despido del apelado fue injustificado y no estuvo relacionado al buen y normal funcionamiento de la empresa.

De nuestro extenso análisis de la prueba vertida durante el juicio, no surge en nuestro ánimo "una insatisfacción o intranquilidad de conciencia tal que estremezca nuestro sentido básico de justicia". Pueblo

⁹ Transcripción de la Prueba Oral de 6 de marzo de 2019, pág. 98, líneas 16-20.

v. Cabán Torres, 117 DPR 645, 648 (1986). Las determinaciones de hechos consignadas en la sentencia apelada representan el balance más racional, justiciero y jurídico de la totalidad de la evidencia recibida. Vda. de Morales v. De Jesús Toro, *supra*.

En vista de la deferencia que le debemos a las determinaciones de hechos de los foros primarios, es forzoso concluir que el Tribunal de Primera Instancia no erró en su apreciación de la prueba. Por ello, concluimos que el foro primario actuó conforme a Derecho al declarar ha lugar la causa de acción promovida y conceder al apelado los remedios que provee la Ley Núm. 80.

V. Disposición del caso

Por los fundamentos antes expuestos, se *confirma* 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