

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL X

JUAN M. MUÑIZ MATOS

Apelante

v.

ST. JAMES SECURITY
SERVICES, INC.

Apelado

KLAN202000714

Apelación
procedente del Tribunal
de Primera Instancia,
Sala de Mayagüez

Caso Núm.:
ISCI201700010

Sobre:
Ley 80 y Ley 100

Panel integrado por su presidenta la Juez Ortiz Flores, la Juez Lebrón Nieves y la Juez Rivera Marchand.¹

Ortiz Flores, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 16 de diciembre de 2021.

Comparece la parte apelante, el señor Juan M. Muñiz Matos (Sr. Muñiz), y solicita la revocación de la *Sentencia Nunc Pro Tunc*, emitida el 10 de septiembre de 2020, notificada el día 14 siguiente, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Mayagüez (TPI). Mediante el aludido dictamen, el TPI desestimó la *Querella* del Sr. Muñiz, instada contra la parte apelada, St. James Security Services, Inc. (St. James) por alegado despido injustificado y discrimen por razón de religión.

Adelantamos que, por los fundamentos que expondremos, confirmamos el dictamen apelado.

I

La presente causa se inicia el 4 de enero de 2017, ocasión en que el Sr. Muñiz presentó una *Querella* contra de St. James.² Alegó que trabajó para la compañía desde el 1989, que fue discriminado y despedido, sin justa causa. En particular, expresó que fue sancionado por infringir la política de la empresa de que los hombres estén recortados. Sostuvo que la razón de llevar el pelo largo respondía a una promesa religiosa.

¹ Conforme a lo dispuesto en la Orden Administrativa Núm. TA-2020-150 del 9 de noviembre de 2020, la Juez Monsita Rivera Marchand fue designada miembro del panel en sustitución de la Juez Aida Nieves Figueroa.

² Apéndice de la parte apelante, págs. 2-6. Inicialmente, el pleito fue incoado bajo un procedimiento sumario, pero el TPI lo convirtió a uno ordinario.

El 17 de enero de 2017, St. James presentó su *Contestación a la Querella*.³ Negó haber despedido sin causa justa al Sr. Muñiz ni haber incurrido en discriminación por motivos religiosos. Adujo que el Sr. Muñiz, con conocimiento de la política de la empresa sobre la apariencia física de los empleados, optó por mantener su pelo largo y no evidenció que, en efecto, se debiera a una promesa religiosa. Acotó que, contrario a lo alegado, el Sr. Muñiz abandonó su empleo.

Luego de que el Sr. Muñiz, infructuosamente, presentara una *Solicitud de Sentencia Sumaria Parcial* y otros escritos, a los que St. James se opuso, el TPI dictó una *Resolución* el 8 de agosto de 2018, notificada al día siguiente, denegando el petitorio.⁴ En cumplimiento con la Regla 36.4 de las de Procedimiento Civil, 34 LPRA Ap. V, R. 36.4, en lo pertinente, el TPI esbozó las siguientes determinaciones de hechos:

[...]

4. El [apelante] comenzó a trabajar para la parte [apelada] el 13 de agosto de 1989. El 18 de agosto de 1989, el [apelante] recibió el Reglamento de St. James.
5. El [apelante] fue contratado como guardia de seguridad.

[...]

12. Desde enero de 2012, la Sra. Zahira Acevedo ocupa la posición de asistente de Recursos Humanos.
13. La señora Acevedo responde a la señora [Liz] Torres, quien es la Directora de Recursos Humanos.
14. Sobre la facultad de tomar acciones disciplinarias, la señora Acevedo reconoce que puede trabajar las acciones disciplinarias si son menos graves, pero en su totalidad, la mayor parte de ellas se trabajan con la [D]irectora.
15. St. James tiene un Reglamento dado en San Juan, Puerto Rico, el 1º de julio de 1994.
16. St. James tiene un Manual del Empleado que comenzó a regir a partir del 1º de enero de 2014.
17. De los dos (2) manuales entregados a la representación legal del [apelante], uno del 1994 y otro del 2014, St. James no tiene acuse de recibo firmado por el [apelante] como que los recibió. St. James no ha encontrado un documento o acuse de recibo firmado por el [apelante]

³ Apéndice de la parte apelante, págs. 8-20.

⁴ Apéndice de la parte apelante, págs. 22-34.

que acredite que le fue entregado copia del Manual del Empleado de St. James que comenzó a regir el 1º de enero 2014.

18. Según el Manual del Empleado de 2014, en lo referente a apariencia personal, expresa lo siguiente: “Además, todos los empleados o empleadas deberán mantener su apariencia personal limpia y profesional. Los hombres deberán estar debidamente afeitados y recortados en todo momento [...]”
19. El 14 de enero de 2016, el [apelante] se reunió con Zahira Acevedo Mercado, asistente de Recursos Humanos, en la oficina de St. James en Mayagüez.

[...]
21. Cuando terminó la reunión del 14 de enero de 2016, la señora Acevedo se percató que el [apelante] tenía el moñito, la cebollita en la parte de atrás y le preguntó que por qué tenía el pelo largo. El [apelante] contestó a la señora Acevedo que se dejó el pelo largo porque estaba de vacaciones y la señora Acevedo le dijo que cuando se reportara a trabajar luego de la suspensión por la acción disciplinaria recibida ese día, tenía que llegar recortado.

[...]
23. La señora Acevedo sabe que[,] como a mediados de febrero aproximadamente, el [apelante] recibió una hoja de amonestación del supervisor que había ido al puesto donde él estaba y se había orientado nuevamente por el cabello largo.
24. Con fecha del 17 de febrero de 2016, el Sgto. William R. Vélez cumplimentó un formulario que tiene el logo de St. James, y que en la sección de “Comentarios” incluyó unos hechos relacionados al [apelante].
25. El documento con fecha de 17 de febrero de 2016 hace mención que el [apelante] cometió una falta durante su servicio y que se identificó dicha falta como “Apariencia Física Cabello Largo”.
26. En el mismo documento, el Sgto. William Vélez Muñoz escribió en los comentarios “que el oficial Muñoz indica que tiene su pelo largo por promesa por cuestiones religiosas...”.
27. Con relación a dicho documento, la señora Acevedo no generó ningún documento negando la versión del [apelante] que le había dicho al supervisor respecto a “que había hablado con la señora Acevedo el 14 de enero y ella le había dicho que mientras lo tuviera recogido no tenía problemas”.
28. El 3 de marzo de 2016, el [apelante] se reunió con la señora Acevedo, asistente de Recursos Humanos en la oficina de St. James en Mayagüez.

29. De la reunión del 3 de marzo de 201[6], la señora Acevedo preparó y firmó un documento.
30. El referido documento indica, en la última línea del segundo párrafo, “A base de eso se le orienta que nuestra empresa tiene una política clara en cuanto a la apariencia y que de no tratarse de un asunto que lo amerite, no le está permitido trabajar con el pelo largo”.

[...]
35. El documento del 3 de marzo de 2016 no es una acción disciplinaria.
36. El 16 de marzo de 2016, el Sgto. Ekbert Torres cumplimentó un formulario que tiene el logo de St. James.
37. El referido documento menciona que el [apelante] cometió una falta durante su servicio y se identificó dicha falta como “Apariencia. Pelo Largo”.
38. Con relación al mismo documento, en la sección de “Acción Tomada” se escribió: “Se releva del puesto por orden de Recursos Humanos”.
39. En la sección de comentarios del mismo documento se indica: “Tengo promesa y no me voy a cortar pelo hasta cumplir. Entiendo que es discrimen por género y religión, persecución por los cuales tomaré acción pertinente”.
40. Varios días después del 16 de marzo, la señora Acevedo vio dicho documento y se percató de los comentarios que se habían consignado sobre discrimen por género y religión.
41. El [apelante] fue instruido a retornar a su puesto de trabajo en su turno usual de trabajo. El turno de trabajo al cual retornó el [apelante] fue el 20 de marzo de 2016.
42. La Sra. Liz Torres fue quien dio las instrucciones de que se le dejara trabajar.
43. El 7 de abril de 2016, el [apelante] se reunió con la señora Acevedo, Asistente de Recursos Humanos, en la oficina de St. James en Mayagüez.
44. La señora Acevedo preparó y firmó el documento con fecha de 7 de abril de 2016.

[...]
47. El fundamento de St. James para informarle al [apelante] que no podía continuar realizados [sic] las labores fue que el [apelante] continuaba incumpliendo con la política de apariencia personal al llevar el pelo largo.
48. St. James le requirió al [apelante] que se recortara porque tenía el pelo largo.

49. En el documento con fecha del 7 de abril de 2016, se indicó que el [apelante] se negaba a firmarlo y leerlo y que no se recortaría el pelo.
50. Desde el 7 de abril de 2016, el [apelante] no rindió labores en su turno asignado para St. James.
51. St. James envió al [apelante] una carta con fecha de 25 de abril de 2016.
52. Parte de la información contenida en dicha carta, era que fuera a St. James a entregar su equipo y procesar su liquidación. En la misma carta se le indicó al [apelante] que por no haberse presentado a trabajar más ni comunicarse con la compañía se consideran sus acciones como un abandono de empleo. Al recibo de esa carta, el [apelante] no hizo gestión alguna de comunicación [con] St. James, como tampoco se presentó a devolver su equipo o sus uniformes.
- [...]
57. Es política de St. James, el que tanto sus empleados como sus empleadas mantengan su apariencia personal limpia y profesional, lo que incluye que los caballeros estén debidamente afeitados y recortados.
- [...]
69. El 3 de marzo de 2016, en la reunión entre el [apelante] y la señora Zahira Acevedo, esta le informó al [apelante] que su pelo no estaba debidamente recortado y que eso incumplía con la política de apariencia personal.
70. Durante dicha reunión, la señora Acevedo le informó al [apelante] que debía recortarse para cumplir con la política de la compañía y que, de no hacerlo, podría conllevar acciones disciplinarias según lo establecía el [M]anual.
- [...]
78. Durante el periodo de tiempo del 16 de marzo de 2016 hasta el 7 de abril de 2016, el [apelante] mantuvo su pelo largo mientras trabajaba, y hacía una de dos: se escondía el pelo en rabito detrás de la camisa o se lo escondía dentro de la gorra.
79. El 7 de abril de 2016, en la reunión sostenid[a] entre el [apelante], la señora Zahira Acevedo y el Capitán Ángel Altreche, se habló de la política de apariencia personal que establecía que el pelo debía mantenerse recortad[o].
80. Durante dicha reunión de 7 de abril de 2016, el Capitán Ángel Altreche le reiteró al [apelante] que le había dicho en varias ocasiones que se cortara el pelo.

Al tenor de las determinaciones fácticas antes consignadas, el TPI concluyó que existían controversias sustanciales, ya que había

incongruencias y contradicciones que requerían una adjudicación sobre aspectos de intención y credibilidad. Delimitó las controversias a las siguientes: (1) si el apelante conocía la política de St. James y si este la incumplió; (2) si al apelante se le proveyó el Manual del Empleado; (3) si tener el pelo largo obedecía a una cuestión religiosa; (4) si el apelante fue discriminado por dicha razón; y (5) si el apelante abandonó su empleo o si St. James lo despidió.

Un panel hermano acordó denegar la expedición del auto de *certiorari* solicitado por el apelante, en el que impugnó la *Resolución* del TPI.⁵

Así las cosas, el juicio en su fondo se celebró los días 17, 18, 19 y 20 de septiembre de 2019. A continuación, resumimos las declaraciones de los testigos, según la pertinencia y relevancia con la trilogía de controversias surgida por los señalamientos de error esbozados por el apelante, a saber: (1) si el apelante abandonó el empleo; (2) si el apelante fue despedido sin justa causa, de conformidad con lo establecido sobre los reglamentos del patrono; y (3) si el apelante fue discriminado por razones religiosas.

Sargento William Rafael Vélez Montalvo

Por aproximadamente trece años, el testigo ha fungido como Supervisor de Ruta del patrono apelado, St. James.⁶ Indicó que un Supervisor de Ruta se encarga de verificar los puestos de los oficiales de seguridad, por ejemplo, que estén debidamente uniformados y cumpliendo las normas de la compañía y del cliente, entre otras cosas. Es decir, supervisa que los oficiales de seguridad hagan valer las normas y reglamentos de la compañía y las del puesto al cual estén asignados.⁷ Cada visita se registra en el Libro de Novedades.⁸

⁵ Apéndice de la parte apelante, págs. 36-58.

⁶ Transcripción de la Prueba Oral (TPO) de 17-20 de septiembre de 2019, págs. 14, líneas 16-25; 15, líneas 1-2.

⁷ *Id.*, págs. 16, líneas 12-16; 19, líneas 11-13.

⁸ *Id.*, pág. 27, líneas 12-19; Apéndice de la parte apelante, págs. 202-410.

Explicó que la labor del guardia de seguridad varía de acuerdo con las necesidades del cliente. Ello incluye guardias armados y no armados, así como uniformados y no uniformados.⁹ En relación con la norma de apariencia física, declaró que la empresa exige “[q]ue todo oficial debe estar debidamente recortado y afeitado”. Aunque aclaró que a las oficiales de seguridad féminas se les permite que lleven el cabello largo, pero recogido.¹⁰

Como Supervisor de Ruta, el testigo supervisó al apelante mientras estuvo asignado en Heritage y en la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados (AAA). El testigo reconoció que el Sr. Muñiz era un empleado responsable, del que nunca recibió una queja.¹¹ En cuanto al proceso disciplinario, el testigo explicó el procedimiento cuando un oficial de seguridad comete una falta. Indicó que se orienta al empleado y se completa un memo preimpreso, en el que se expone la falta cometida. El empleado tiene oportunidad de leer, consignar algún comentario y firmar el memo. Posteriormente, se remite el documento al Capitán Altreche para que se tramite en la Oficina de Recursos Humanos de la empresa.¹²

En cuanto al caso de epígrafe, el testigo declaró que el Capitán Altreche le solicitó por teléfono que verificara si el Sr. Muñiz se había recortado el pelo. Al visitarlo y comprobar que continuaba llevando el cabello largo, procedió a darle un memo al apelante por el incumplimiento de *apariciencia física, cabello largo*, ya que la norma de la empresa exige llevar el cabello recortado. Afirmó lo siguiente: “Tenía una cola a la parte trasera de la cabeza”. Dijo que el apelante llevaba la cola sobre la camisa, aunque de frente esta no se podía percibir; a los lados, el Sr. Muñiz tenía el pelo recortado.¹³

⁹ *Id.*, pág. 20, líneas 8-16.

¹⁰ *Id.*, págs. 18, líneas 10-12; 19, líneas 4-5; 52, líneas 4-8.

¹¹ *Id.*, págs. 21, líneas 2-24; 23, líneas 2-8.

¹² *Id.*, págs. 24, líneas 13-23; 25, líneas 1-3; 30, líneas 12-16.

¹³ *Id.*, págs. 29, líneas 3-7; 34, líneas 5-14; 37, líneas 17-22; 38, línea 25; 39, línea 16; 41, líneas 15-17; 42, líneas 1-3.

El referido aviso disciplinario, fechado el 17 de febrero de 2016,¹⁴ muestra que la falta imputada fue añadida a mano, ya que no figuraba entre las violaciones consignadas en el documento preimpreso. Del mismo se desprende, además, que el apelante dijo que tenía el pelo largo debido a una promesa por cuestiones religiosas; que así se lo había informado a la Sra. Acevedo el 14 de enero; y que esta le indicó que lo mantuviera recogido. También surge que el apelante fue debidamente orientado y que se negó a firmar el documento. El inciso sobre Acción Tomada permaneció en blanco.¹⁵

P [D]ígame si es o no correcto que ese día [17 de febrero de 2016] él le dice que, Muñiz le expresa a usted como supervisor, que él le había dicho a Zahira el 14 de enero que tenía una promesa religiosa y que ella le había dicho de que lo mantuviera recogido, correcto.

R Correcto.¹⁶

El Sargento Vélez testificó que anotó la visita en el Libro de Novedades¹⁷ y, posteriormente, echó el memo en el buzón del Capitán Altreche, ubicado en la oficina de Mayagüez. Del referido Libro de Novedades surgió que el Capitán Altreche había visitado al apelante durante el mismo turno de trabajo unas dos horas antes que el declarante.¹⁸ A preguntas de la representación legal del apelante, el Sargento Vélez aceptó que en otras entradas del Libro de Novedades no se había señalado nada sobre algún incumplimiento del apelante por apariencia física. Además, indicó que el Reglamento no especificaba qué corte ni el largo en que se debía llevar el cabello. Ahora, el testigo acotó que “[e]l cabello debe estar a la altura del cuello de la camisa”.¹⁹

Asimismo, el Sargento Vélez identificó en el Manual del Empleado de St. James²⁰ la sección sobre uniforme y apariencia personal. Allí dice lo siguiente: “Los hombres deberán estar debidamente afeitados y recortados

¹⁴ Apéndice de la parte apelante, pág. 62.

¹⁵ TPO de 17-20 de septiembre de 2019, pág. 34, líneas 18-23.

¹⁶ *Id.*, pág. 35, líneas 20-24.

¹⁷ Apéndice de la parte apelante, págs. 360-361.

¹⁸ TPO de 17-20 de septiembre de 2019, págs. 43, líneas 7-21; 49, líneas 5-8; 53, líneas 6-13.

¹⁹ *Id.*, págs. 50, líneas 5-17; 51, líneas 19-24; 52, líneas 1-3.

²⁰ *Id.*, pág. 58, líneas 3, 24-25; véase, Apéndice de la parte apelante, págs. 70-96.

en todo momento”.²¹ En su turno de prueba, la representación legal de St. James trajo nuevamente a testificar al Sargento Vélez, quien estableció que, previo al Manual del Empleado de 2014, la empresa se regía por un Reglamento, el cual recibió cuando comenzó a trabajar.²² En el Artículo 2 A, número 6, del documento se aludía a que el porte y la apariencia personal eran de suma importancia, a las que se les dará atención especial al uniforme limpio y planchado y a estar afeitado y recortado en todo momento.²³

Sargento Ekberg Torres Matos

El testigo ha laborado en St. James durante once años como Supervisor de Ruta.²⁴ Describió sus funciones de la siguiente manera: “[Y]o llego al puesto, saludo al guardia, chequeo al oficial de seguridad, que esté bien, que est[á] bien de salud, le pregunto si ha habido algún problema, si tiene alguna novedad y contin[ú]o la ruta, le cojo la firma al oficial y sigo mi ruta para otro puesto”.²⁵ Explicó que la norma de la empresa establece que el guardia debe estar debidamente uniformado, tiene que estar recortado, afeitado, y su uniforme bien puesto.²⁶ Corroboró lo testificado por el Sargento Vélez sobre que, si bien el Manual del Empleado no describe el tipo de recorte, el largo del pelo no debe llegar al cuello de la camisa.²⁷

Describió al apelante como un buen empleado, puntual, responsable y de quien no tuvo quejas.²⁸ Sin embargo, el 16 de marzo de 2016, por instrucciones del Capitán Altreche, el testigo acudió al puesto de trabajo del apelante para cerciorarse si continuaba llevando el pelo largo y, en la afirmativa, lo relevara de su puesto y el declarante lo sustituyera.²⁹ Al acudir al lugar, declaró que no tuvo que indicarle al apelante que se quitara la gorra, porque tan pronto le dio la espalda, vio la *colita de caballo*, la cual de

²¹ *Id.*, pág. 59, líneas 14-15; Apéndice de la parte apelante, pág. 89.

²² *Id.*, pág. 405, líneas 12-15; 404, líneas 6-9.

²³ *Id.*, págs. 409, líneas 14-25; 410, línea 1.

²⁴ *Id.*, págs. 64, líneas 20-25; 65, línea 1.

²⁵ *Id.*, pág. 66, líneas 9-12.

²⁶ *Id.*, pág. 66, líneas 18-20.

²⁷ *Id.*, págs. 67, líneas 14-18; 68, líneas 1-4.

²⁸ *Id.*, pág. 71, líneas 13-25.

²⁹ *Id.*, pág. 72, líneas 1-13.

frente no se apreciaba. Entonces, el testigo narró que le entregó el memo al Sr. Muñiz y le preguntó si quería hacer algún comentario.³⁰

El Sr. Muñiz aceptó firmar el memo porque, según dijo, en la Oficina de Recursos Humanos ya tenían conocimiento de la promesa.³¹ Del documento surge que el apelante comentó que tenía una promesa y que no se iba a cortar el pelo hasta cumplirla. Alegó persecución, discrimen por género y religión, advirtiendo que tomará las acciones pertinentes.³² Ese día el Sr. Muñiz se marchó y el Sargento Torres lo sustituyó. Informó los hechos al Capitán Altreche y depositó el documento en su buzón.³³ La incidencia se registró a las 12:30 p.m. en el Libro de Novedades; el turno del apelante hubiera culminado a las 2:00 p.m.³⁴

Durante su oportunidad de presentar prueba, la representación legal de St. James llamó al Sargento Torres a testificar otra vez. El declarante indicó que, en 1980, trabajó un periodo anterior para la empresa como guardia de seguridad.³⁵ En ese entonces, afirmó que la reglamentación también contenía normas sobre apariencia física, que incluía “estar bien vestido, recortado y afeitado”. Reiteró que, por *pelo corto*, entendía “[q]ue no toque el cuello de la camisa”.³⁶ Afirmó que, en ese aspecto, la reglamentación siempre ha sido la misma.³⁷ El testigo, sin embargo, reconoció que, previo al 16 de marzo de 2016, no disciplinó al apelante por llevar el cabello largo, a pesar de presentar la misma situación.³⁸

Capitán Ángel Roberto Altreche Vélez

El testigo ha laborado para St. James desde el 22 de junio de 1998 como Director de Zona, con oficina en Mayagüez.³⁹ A instancias de la representación legal del Sr. Muñiz, el declarante explicó la metodología de las amonestaciones a los empleados.⁴⁰

³⁰ *Id.*, págs. 73, líneas 17-25; 74, líneas 23-25.

³¹ *Id.*, pág. 75, líneas 14-16.

³² *Id.*, págs. 77, líneas 20-24; 78, líneas 1-3; Apéndice de la parte apelante, pág. 64.

³³ *Id.*, págs. 78, líneas 15-16; 79, líneas 13-20; 88, líneas 21-24; 89, líneas 16-18.

³⁴ *Id.*, págs. 86, líneas 16-24; 87, líneas 4-5; Apéndice de la parte apelante, pág. 388.

³⁵ *Id.*, pág. 423, líneas 6-15.

³⁶ *Id.*, pág. 426, líneas 9-16.

³⁷ *Id.*, pág. 432, líneas 3-10.

³⁸ *Id.*, págs. 429, líneas 7-23; 430, líneas 1-7.

³⁹ *Id.*, págs. 99, líneas 13-22; 100, líneas 9-11.

⁴⁰ *Id.*, pág. 104, líneas 20-21.

- R Bueno el supervisor que va a supervisar nuestros oficiales si encuentra y entiende que está cometiendo una falta a nuestro Manual del Empleado se procede hacer un escrito [eh] como le llamamos nosotros amonestación.
- P ¿Y qué hace ese oficial una vez dada la amonestación o cumple con un procedimiento de llenar ese formulario la hoja pre-impresa que tiene St. James?
- R Se le entrega al oficial que incumplió con nuestra norma, el oficial lo lee y tiene un espacio para firmar tanto para el Sargento o el Supervisor de ruta que d[é] el Memo y firma del oficial [de seguridad] que está a discreción del oficial, si lo firma o no lo firma.⁴¹

No obstante, se provee para un procedimiento a seguir, en caso de que el oficial de seguridad niegue la comisión de la falta.⁴² Aclaró que la aplicación de cualquier medida disciplinaria recae en la Oficina de Recursos Humanos.⁴³

El Capitán Altreche indicó que no había visto los memos cursados al apelante ni sabía de sus alegaciones, pero sí conocía la sustancia de qué trataban las amonestaciones: apariencia física y el pelo largo.⁴⁴ El testigo declaró que recibió los memos en su buzón y los canalizó hacia la Oficina de Recursos Humanos.⁴⁵

En cuanto al apelante, el testigo expuso que lo conocía hacía dieciocho años y que era un buen empleado.⁴⁶ Testimonió que, para el 7 de abril de 2016, la Sra. Acevedo, Asistente de Recursos Humanos de St. James, lo citó a él, junto con el apelante, a la oficina. En el cónclave se discutieron los dos memos cursados al Sr. Muñiz. En particular, se le indicó al apelante que no podía seguir trabajando, hasta que se recortara el cabello o trajera evidencia de lo que él estaba alegando, sobre la promesa religiosa.⁴⁷ El testigo aseguró que, luego de la reunión, el Sr. Muñiz no se volvió a comunicar.⁴⁸

⁴¹ *Id.*, pág. 105, líneas 3-13.

⁴² *Id.*, pág. 105, líneas 17-23.

⁴³ *Id.*, pág. 106, líneas 11-18.

⁴⁴ *Id.*, págs. 120, líneas 1-15; 129, líneas 13-20.

⁴⁵ *Id.*, pág. 121, líneas 1-7.

⁴⁶ *Id.*, págs. 107, líneas 10-11; 108, líneas 10-12.

⁴⁷ *Id.*, págs. 116, líneas 20-25; 117, líneas 10-12; 130, líneas 1-13.

⁴⁸ *Id.*, pág. 130, líneas 16-18.

Acerca de las infracciones a las normas de la empresa, el Capitán

Altreche indicó:

P [...] Capitán A[Altreche], lo que ocurrió en ese momento, en ese periodo de tiempo enero 2016 a marzo del 2016, es que usted tuvo oportunidad de ir en esas cuatro ocasiones que por lo menos están consignadas ahí a ese puesto, cierto.

R Eso es correcto.

P Y en una de esas ocasiones usted nota que don Juan Muñiz estaba incumpliendo en su parecer con la política de apariencia física de St. James.

R Eso es correcto.

P Okey, ¿cuál era su incumplimiento?

R Tenía el pelo largo.

P ¿Cuál era la norma que estaba incumpliendo?

R La de apariencia física.

P ¿Qué dice esa norma?

R Que en el caso de los varones que tienen que estar debidamente afeitados y recortados.

P Okey, yo le pregunto si para usted tener el pelo largo estaba[,] significaba estar violentando esa norma de estar debidamente recortado.

R Es correcto.⁴⁹

La representación legal del patrono llamó nuevamente a testificar al Capitán Altreche durante su turno de prueba. En esta ocasión, el testigo enunció que la función de un oficial de seguridad “es cumplir con las [ór]denes de puestos que se nos asignan de nuestros clientes y con nuestra política de la empresa”.⁵⁰ Con relación a la apariencia física, destacó la obligación de llevar el uniforme en todo momento y que los varones estén afeitados y recortados. Mencionó que el Manual del Empleado no describe qué es estar recortado, pero aseveró que el estándar de la industria es estar recortado al nivel de la nuca.⁵¹

En el contexto de la apariencia física, se le mostró al testigo una hoja que muestra un dibujo de un oficial de seguridad uniformado de frente y un

⁴⁹ *Id.*, pág. 125, líneas 4-22.

⁵⁰ *Id.*, pág. 437, líneas 19-21.

⁵¹ *Id.*, págs. 438, líneas 23-24; 439, línea 1-2, 16-23.

texto que describe las características de su apariencia física.⁵² Al respecto, el Capitán Altreche leyó la primera línea de la columna izquierda donde dice lo siguiente: “Bien afeitado y recortado”.⁵³ El documento no indica que el recorte sea a la altura de la nuca ni que no puede tocar el cuello de la camisa.⁵⁴ Al cuestionársele de dónde conoce el diagrama, el Capitán Altreche declaró lo siguiente: “Porque este documento nos lo entregan a nosotros cuando nos reclutan y nosotros nos encargamos de que estén en los puestos de nosotros. [...] [S]e envían a los puestos que nosotros ofrecemos seguridad para que los oficiales conozcan cu[á]l es el Reglamento”.⁵⁵

El testigo recordó que en febrero de 2016 vio al apelante y, al saludarlo, el Sr. Muñiz no se podía mover, trataba de esconder algo; resultó que llevaba un moño dentro de la camisa. El testigo le llamó la atención y el apelante le respondió que la Sra. Acevedo lo había autorizado; sin embargo, cuando el Capitán Altreche le preguntó a la Sra. Acevedo, esta lo negó.⁵⁶

El declarante narró que, al citar al apelante en el mes de abril por la violación a las normas de la empresa, el Sr. Muñiz indicó que no se había recortado porque tenía una promesa y reiteró que la misma era personal. Aseveró que nunca el apelante dijo que la promesa era religiosa.⁵⁷ En su turno de preguntas, la representación legal del apelante cuestionó la alegada *memoria selectiva* del declarante, quien al momento de deponer no recordaba ciertos detalles.⁵⁸

R Zahira le preguntó que si era una promesa de índole religiosa o de cualquier otra situación que él tuviera [...] que le dijera o consiguiera alguna evidencia para poder ayudarlo en relación a lo que él estaba diciendo a lo cual [é]l siempre dijo que era una promesa personal.

P ¿Cuál era la actitud si usted pudo []percibir la actitud de don Juan ese día?

⁵² Apéndice de la parte apelante, pág. 417.

⁵³ TPO de 17-20 de septiembre de 2019, pág. 441, líneas 3-5.

⁵⁴ *Id.*, pág. 459, líneas 10-18.

⁵⁵ *Id.*, pág. 441, líneas 13-19.

⁵⁶ *Id.*, págs. 446, líneas 21-24; 447, líneas 1-2, 6-23; 448, 1-3.

⁵⁷ *Id.*, págs. 453, líneas 1-7; 455, líneas 13-17.

⁵⁸ *Id.*, págs. 485, líneas 20-25; 486, líneas 1-3.

R Estaba serio, estaba sentado de frente a la compañera, con los brazos cruzados y con la cabeza diciendo personal, personal y personal.

P Usted dice hoy aquí bajo juramento que él lo único que decía era personal.

R Correcto.

P ¿Qué más se dijo en esa reunión, si algo más?

R [Eh] pues Zahira Acevedo hizo el escrito que normalmente se hace cuando se atiende los oficiales[,] que recoge lo que se discute en la reunión lo cual se le indicó al oficial de que lo leyera y que lo firmara si estaba de acuerdo a lo cual él se negó a leerlo y no lo firmó...

P O sea que ni lo leyó.

R No lo leyó.

P Okey.

R Ni tampoco lo firmó y dijo [eh] pues que él no se iba a recortar[,] que [é]l iba a consultar.

P ¿Que iba a consultar qué?

R No s[é] con qui[é]n pero que [é]l no se iba a recortar.

P Algo más que haya pasado en esa reunión.

R Luego de eso se terminó la reunió[n] y él se paró para salir y antes que saliera Zahira le dijo pues que lo pensara que se comunicara con ella si tenía algo[,] que cambiara de opinión.

P ¿Qué dijo don Juan?

R No dijo nada, siguió caminando y se fue.⁵⁹

Después del 7 de abril de 2016, el Sr. Muñiz nunca se comunicó con el Capitán Altreche.⁶⁰

Respondiendo preguntas de la representación legal del apelante, el Capitán Altreche reconoció que el Manual del Empleado de 2014 no contaba con apercibimientos sobre las consecuencias ni las amonestaciones por infringir sus normas.⁶¹ Bajo el subtítulo de *Reglas de Conducta*, el documento sí dice que el incurrir en violaciones conllevará

⁵⁹ *Id.*, págs. 453, líneas 9-25; 454, líneas 1-13.

⁶⁰ *Id.*, pág. 455, líneas 21-25.

⁶¹ *Id.*, págs. 460, líneas 13-24; 461, líneas 1-16.

acciones disciplinarias, que podrán incluir el despido.⁶² El testigo afirmó que no disciplinó a los Supervisores de Ruta por estos no haber disciplinado al Sr. Muñiz por la falta a las normas de la empresa.⁶³

Zahira Magaly Acevedo Mercado⁶⁴

La declarante trabaja como Asistente de Recursos Humanos de St. James, en Mayagüez.⁶⁵ La Sra. Acevedo ostenta un Bachillerato en Ciencias Secretariales.⁶⁶ La testigo indicó que se reporta a la Directora de Recursos Humanos, Liz Torres Carrasquillo.⁶⁷ A esta le consulta cualquier acción disciplinaria que se vaya a tomar contra algún empleado; aunque, en caso de faltas menores, ella toma la decisión de orientar o suspender al empleado.⁶⁸ Entre sus funciones se encuentran el reclutamiento de personal nuevo, las licencias de vacaciones, enfermedad, despacho de uniforme, expediente del empleado y auditorías.⁶⁹

En lo concerniente, aseguró que el Sr. Muñiz no rinde labores para la empresa desde el 7 de abril de 2016.⁷⁰ La Sra. Acevedo aceptó haber suscrito sendas comunicaciones fechadas el 7 y 25 de abril de 2016, dirigidas al Sr. Muñiz.⁷¹ Sobre las mismas declaró lo siguiente:

- P [...] [D]ígame si es correcto que la número 7 perdóneme la del 7 de abril la última oración de esa comunicación usted consigna[,] allí se dispone que a partir de este momento no podrá continuar realizando sus turnos hasta tanto cumpla con la política establecida en St. James, correcto.
- R Sí, correcto.
- P Sí, yo le pregunto si usted entiende que eso que dice allí constituye una suspensión de empleo, está suspendido de sus turnos.
- R Bueno está suspendido sí[,] no puede realizar turnos.
- P No puede realizar turnos[,] bien, vamos entonces a la del 25 de abril y le pregunto nuevamente si esa está firmada por usted.

⁶² *Id.*, págs. 495, líneas 22-24; 496, líneas 1-13.

⁶³ *Id.*, pág. 471, líneas 2-9.

⁶⁴ La testigo fue llamada a declarar en dos ocasiones distintas, empero hemos integrado sus declaraciones.

⁶⁵ TPO de 17-20 de septiembre de 2019, pág. 137, líneas 13-22.

⁶⁶ *Id.*, pág. 139, líneas 11-12.

⁶⁷ *Id.*, pág. 138, líneas 10-11.

⁶⁸ *Id.*, pág. 142, líneas 1-4; 8-16.

⁶⁹ *Id.*, págs. 499, líneas 19-25; además, pág. 500, líneas 1-3.

⁷⁰ *Id.*, pág. 141, líneas 16-18.

⁷¹ *Id.*, pág. 144, líneas 1-9; Apéndice de la parte apelante, págs. 65-66; 67-69.

R Sí[,] correcto.

P Y ya establecimos que es dirigida a Muñiz.

R Correcto.

P Mire ver si lo que usted consignó en el último párrafo de esa oración, dígame qué fue lo que usted puso allí el último párrafo al día de hoy...

R Al día de hoy usted no se ha reportado a trabajar ni se ha comunicado con nosotros para excusar su[s] ausencias esto es considerado un abandono de empleo por lo tanto le agradeceremos pase por nuestra oficina para que haga entrega de su equipo y poder procesar su liquidación.

P Dígame si es correcto y usted interpreta como yo que lo que allí dice es que por las ausencias de Muñiz y no haberse comunicado o notificado la misma se considera que él abandonó el empleo y por lo tanto ya no va a trabajar más en St. James.

R Correcto.

P ¿Eso es lo que dice allí?

R S[í].

P Bien, le pregunto si entre el 7 de abril y el 25 de abril usted supo algo de St. James o usted le comunicó algo a[,] perdoneme[,] si usted supo de Muñiz o usted le comunicó algo a Muñiz.

R No.

P No, o sea esas dos comunicaciones fueron una del 7 y otra del 25, correcto.

R S[í].

P El 7 usted lo suspende de empleo de los turnos y el 25 le dice que abandonó el empleo, correcto.

R S[í].⁷²

La carta del 7 de abril de 2016, el Sr. Muñiz se negó a recibirla; mientras que la del 25 de abril fue enviada por correo certificado.⁷³ El documento está acompañado de un acuse de recibo firmado por el apelante.⁷⁴

En el Manual del Empleado, la Sra. Acevedo indicó que *abandono* constituye que un empleado se ausente por tres días o más, sin ninguna

⁷² *Id.*, págs. 144, líneas 10-24; 145, líneas 1-24.

⁷³ *Id.*, pág. 150, líneas 13-24.

⁷⁴ Apéndice de la parte apelante, pág. 69.

justificación.⁷⁵ La Sra. Acevedo afirmó que esa fue la regla aplicada al apelante.⁷⁶ Es decir, la razón por la cual el Sr. Muñiz ya no trabaja para St. James respondió a que este abandonó el puesto de trabajo.⁷⁷ La testigo negó que hubiera realizado alguna investigación; sino que el Sr. Muñiz fue citado.⁷⁸ Aclaró que, como Asistente, no puede iniciar una investigación.⁷⁹

Instada por la representación legal del Sr. Muñiz, la testigo comparó la apariencia actual del apelante en el juicio con la del 14 de enero de 2016, cuando vio al apelante y se percató que este llevaba el pelo largo. La testigo observó que la apariencia era parecida, pero que en 2016 “[e]l pelo estaba más abundante...” y el moño lo tenía más abultado.⁸⁰

En relación con el comentario consignado por el apelante en el memo del 17 de febrero de 2016, la testigo aseveró que el documento mencionaba la promesa de índole religiosa y enunció que la empresa no emitió ninguna comunicación para negar o rebatir lo allí afirmado, acerca de que ella supuestamente sabía de la promesa del Sr. Muñiz desde el 14 de enero de 2016.⁸¹ La testigo indicó que consultó el asunto con la Sra. Torres.⁸² Ahora, a preguntas de la representación legal del apelado, la Sra. Acevedo sostuvo lo siguiente:

- P Okey, [¿]qué ocurrió allá para el 17 de febrero del 2016 que resultó en un Memorando a don Juan Muñiz[?]
- R El Capitán A[!]treche en algún momento me llamó...
- P ¿Cuándo ese mismo día?
- R Entiendo que s[í] que fue ese mismo día.
- P ¿Qué ocurrió entonces?
- R Que se había presentado al puesto donde estaba el señor Muñiz y que, si era, o sea que lo había encontrado con el pelo largo y me llam[ó] para preguntarme que si en efecto era cierto que yo había

⁷⁵ TPO de 17-20 de septiembre de 2019, pág. 146, líneas 15-17; véase, Apéndice de la parte apelante, pág. 78.

⁷⁶ *Id.*, pág. 146, líneas 15-24.

⁷⁷ *Id.*, pág. 147, líneas 1-10.

⁷⁸ *Id.*, 147, 18-23; 148, 1-3; 175, 5-25; 176, 1-4; véase, Apéndice de la parte apelante, págs. 72-73.

⁷⁹ *Id.*, pág. 538, líneas 18-19.

⁸⁰ *Id.*, págs. 151, líneas 4-11; 152, líneas 14-25. Un ejercicio similar fue realizado con el Sargento Torres; véase, págs. 81, líneas 12-25; 82, líneas 1-9; 96, líneas 23-25.

⁸¹ *Id.*, págs. 154, líneas 14-25; 155, línea 1.

⁸² *Id.*, pág. 155, líneas 20-23.

autorizado al señor Muñiz a estar con su pelo largo en su lugar de trabajo.

P ¿Qué le contestó usted?

R Que no, que era totalmente falso.⁸³

P ¿Qué ocurre entonces?

R Yo le doy conocimiento al Capitán de qué fue lo que hablé con él el 14 de enero[,] este[,] y [...] [d]el periodo de que él iba a estar en acción disciplinaria y la advertencia que se le hizo.

P [¿]Qu[é] advertencia usted está diciendo aquí[?]

R Cuando le dije a él que se acordara que tan pronto terminara el periodo de la acción disciplinaria que se reportara a sus turnos que se acordara que él tenía que llegar recortado.⁸⁴

[...]

P Le pregunto cuando usted recibe este documento y revisa esos cometarios [¿]cuál fue su reacción[?]

R [Eh,] me molesté porque todo lo que dice aquí es totalmente falso.

P ¿Qué es totalmente falso?

R El que yo le haya autorizado a tener el pelo largo y el que me lo haya dicho el 14 de enero en la reunión.

P Pues bajo juramento usted testifica que don Juan Muñiz el 14 de enero no le dijo a usted que tenía el cabello largo por una promesa por cuestiones religiosas o por las razones que fuere.

R S[í,] es correcto.

P Mire doña Zahira [¿]qué hizo usted cuando usted vio eso[?]

R [Eh] procedimos a citarlo.

P Y ahí es que hablamos de la reunión del 3 de marzo, correcto.

R Correcto.

⁸³ En el último día del juicio, la Sra. Acevedo reiteró la falsedad de las expresiones del Sr. Muñiz:

P Mire[, ¿]en cuántas ocasiones usted le dijo a don Juan Muñiz ya fuera ese día, ese día que estamos hablando que él podía mantener el pelo así como lo tenía largo[,] pero que siempre estuviese recogido[?]

R Eso es mentira, falso.

P Mi pregunta es ¿en cuántas ocasiones se lo dijo?

R Nunca.

TPO de 17-20 de septiembre de 2019, pág. 513, líneas 17-22, además, pág. 514, líneas 4-8.

⁸⁴ *Id.*, págs. 199, líneas 7-23; 200, líneas 1-3.

P Okey, usted le contestó al estimado compañero que en efecto ese día tuvo una reunión [eh] [¿]qué ocurrió en esa reunión[?]

R [Eh] cuando [é]l obviamente llega le hago la alegación de por qué continuaba con el pelo largo y que [por qué] había indicado que yo lo había autorizado y entonces [eh] [é]l no me dijo nada[,] este[,] en todo momento él no me hizo ningún comentario pero yo sí le indagué más sobre el tipo de promesa que tenía...

P ¿Qu[é] le decía don Juan?

R Que él tenía una promesa personal, me acuerdo que me dijo que era de octubre del 2015 a octubre del 2016 [eh] yo trato de enfatizar más de qué tipo de promesa se trata [eh] tratando de que me dijera a mí personalmente de qué se trataba...⁸⁵

P ¿Por qué usted quería saber eso?

R Porque lo que había establecido en el documento [eh] todo lo que él escribió aquí sobre mi persona fue totalmente falso pues mi intención era que él me diera a m[í] más información y me dijera de qué se trataba en todo momento que él insistió que era una promesa personal[,] pues entonces ahí yo hago las advertencias [eh] busco el Manual del Empleado y le indico que bajo promesa personal no constituye una justificación para que no se recorte el pelo en el área de trabajo y leo las advertencias[,] la Regla...⁸⁶

Luego de orientarlo ese 3 de marzo de 2016, acerca de la norma relacionada con la apariencia física, la testigo indicó que el Sr. Muñiz le dijo que iba a analizar si recortarse o no y que se lo haría saber. Sin embargo, nunca lo hizo.⁸⁷ La Sra. Acevedo no consideró necesario tomar ninguna medida correctiva por la falta a la verdad del apelante, a pesar de estar proscrito en el Manual del Empleado.⁸⁸ El Manual del Empleado provee para que la decisión de si se toma o no alguna acción disciplinaria descansa en el patrono.⁸⁹

Entonces, pasados varios días sin recibir respuesta, la Sra. Acevedo indagó con el Capitán Altreche sobre si el apelante se había recortado.⁹⁰ La testigo indicó que lo instruyó a relevarlo del puesto, en el caso que no

⁸⁵ Véase, además, TPO de 17-20 de septiembre de 2019, pág. 515, líneas 3-10.

⁸⁶ *Id.*, págs. 201, líneas 13-25; 202, líneas 1-22.

⁸⁷ *Id.*, págs. 204, líneas 22-24; 205, líneas 1-2; 209, líneas 22-24; 515, líneas 11-15.

⁸⁸ *Id.*, págs. 233, líneas 13-23; 234, líneas 5-14; 235, líneas 1-6; además, pág. 529, líneas 1-9.

⁸⁹ *Id.*, pág. 263, líneas 9-13.

⁹⁰ *Id.*, pág. 210, líneas 16-22.

se hubiera recortado el pelo.⁹¹ Luego, cuando se recibieron las alegaciones de discriminación del apelante, se le permitió al Sr. Muñiz retomar su turno de trabajo.⁹² La orden de restituirlo a su puesto laboral dos días después (18 de marzo de 2016) de ser relevado fue tomada por la Sra. Torres.⁹³

Según lo declarado, el 3 de marzo de 2016, la testigo citó al apelante a su oficina para informarle que su pelo no estaba debidamente recortado y que eso incumplía con la política de apariencia personal de la empresa.⁹⁴ En esa ocasión, la testigo levantó un acta, la cual no fue leída ni firmada ni entregada al Sr. Muñiz.⁹⁵

Sobre la sanción disciplinaria de inicios de enero de 2016, la testigo declaró que la reunión del 14 de enero de 2016 se suscitó porque el Sr. Muñiz se había ausentado de su turno de trabajo, sin justificación, desde mediados de diciembre de 2015 hasta pasado el 6 de enero de 2016. Así fue informado por el Capitán Altreche a la Sra. Acevedo. El apelante indicó que se había ido de vacaciones.⁹⁶ Durante ese periodo, no obstante, la compañía siempre ha tenido como política que ningún empleado está autorizado a disfrutar vacaciones, salvo por justa causa, por el tipo de servicio que ofrecen en la época navideña.⁹⁷ A tales efectos, el 25 de noviembre de 2015 el patrono emitió un Memorando.⁹⁸ Por estos hechos, el Sr. Muñiz fue disciplinado con una suspensión de seis días.⁹⁹ Fue a la salida del apelante de la reunión disciplinaria cuando la Sra. Acevedo se percató que llevaba un moño tipo cebolla. La testigo le inquirió por qué tenía el pelo largo y el apelante le respondió que se lo había dejado largo porque estaba de vacaciones. La Sra. Acevedo aseveró que instruyó al Sr. Muñiz a que cuando se reportara a trabajar, luego de la suspensión por la acción

⁹¹ *Id.*, pág. 211, líneas 1-4.

⁹² *Id.*, págs. 211, líneas 23-24; 212, líneas 1-9.

⁹³ *Id.*, págs. 166, líneas 18-21; 255, líneas 13-24.

⁹⁴ *Id.* págs. 156, líneas 21-25, 157, línea 1.

⁹⁵ *Id.*, pág. 158, líneas 6-18; véase, Apéndice de la parte apelante, pág. 63.

⁹⁶ *Id.*, págs. 190, líneas 18-24; 191, líneas 1-7; 505, líneas 18-24.

⁹⁷ *Id.*, págs. 194, líneas 21-25; 195, líneas 1-6.

⁹⁸ *Id.*, pág. 227, líneas 7-23; véase, Apéndice de la parte apelante, pág. 416.

⁹⁹ *Id.*, pág. 195, líneas 14-18; 510, líneas 6-16; véase, Apéndice de la parte apelante, pág. 415.

disciplinaria, tenía que presentarse con el pelo recortado.¹⁰⁰ Consideró la instrucción como una orientación verbal.¹⁰¹

En relación con el memo del 16 de marzo de 2016, la Sra. Acevedo testificó que ella tomó la determinación de relevar al apelante de su puesto por llevar el pelo largo.¹⁰² Asimismo, confirmó su conocimiento sobre las expresiones que el apelante consignó en el aludido memo.¹⁰³ Aceptó también que no se le comunicó de ninguna forma al apelante el término por el cual estaba relevado.¹⁰⁴

La próxima acción fue la reunión del 7 de abril de 2016, cuyo propósito era dialogar personalmente con el apelante, luego de haber hecho las alegaciones de discrimen.¹⁰⁵ Sobre todo, cuando la testigo tenía información contradictoria por lo que el Sr. Muñiz había escrito anteriormente.¹⁰⁶ Se indagó sobre la referida promesa y la testigo declaró que, en todo momento, el apelante respondió que era una promesa personal.¹⁰⁷ En la reunión, entre otras cosas, también se le reiteró al apelante que tenía que recortarse el pelo.¹⁰⁸

La testigo estuvo conteste en que el Manual del Empleado no especificaba cuál era el largo en que se debe llevar el cabello.¹⁰⁹ No obstante, indicó que, en el servicio de seguridad, siempre se ha establecido que el cabello se lleva hasta la nuca.¹¹⁰ Aceptó también que no posee ningún acuse de recibo de que el Sr. Muñiz recibió el Manual del Empleado de 2014; sólo posee un recibo del entregado en el 1989, cuando empezó a trabajar en la empresa.¹¹¹ La testigo aclaró que el expediente estaba en San Juan y no bajo su custodia.¹¹²

¹⁰⁰ *Id.*, págs. 196, líneas 14-25; 197, líneas 1-5; 512, líneas 14-25.

¹⁰¹ *Id.*, pág. 197, líneas 6-14.

¹⁰² *Id.*, págs. 161, líneas 22-25; 162, líneas 1-4.

¹⁰³ *Id.*, pág. 162, líneas 22-25.

¹⁰⁴ *Id.*, págs. 165, líneas 24-25; 166, líneas 1-6.

¹⁰⁵ *Id.*, págs. 212, línea 24; 213, líneas 1-3; además, págs. 518, líneas 14-25; 519-520; 521, líneas 1-10.

¹⁰⁶ *Id.*, pág. 213, líneas 7-9.

¹⁰⁷ *Id.*, págs. 214, líneas 10-17; 266, líneas 8-10.

¹⁰⁸ *Id.*, págs. 168, líneas 12-16; 169, líneas 1-3.

¹⁰⁹ *Id.*, págs. 172, líneas 4-6; 183, líneas 17-19.

¹¹⁰ *Id.*, págs. 221, líneas 22-25; 222, líneas 1-3.

¹¹¹ *Id.*, págs. 237, líneas 21-24; 238, líneas 1-3.

¹¹² *Id.*, pág. 524, líneas 15-24.

En la reunión, además, se le solicitó al apelante que acreditara con evidencia sobre la referida promesa.¹¹³ Al cuestionar la razón, la Sra. Acevedo contestó lo siguiente: “Por las discrepancias que él me había[,] o sea[,] desde el inicio del asunto del pelo largo ha habido tanta discrepancia[;] primero dijo que estaba de vacaciones, posteriormente dijo [eh] al supervisor que yo lo había autorizado[;] o sea[,] como había[] varias discrepancias en el testimonio de él pues [eh] me vi obligada[,] o sea[,] era preciso pedirle evidencia”.¹¹⁴ La declarante reiteró que el apelante le indicó que la promesa era personal.¹¹⁵ No lo consignó así en el documento del 7 de abril de 2016.¹¹⁶ No obstante, declaró lo siguiente:

P ¿Qué hizo usted, que más si algo?

R Al pasar la conversación insistir, insistir, y el estar bloqueado de que era personal que no decía nada más pues prácticamente me vi[] obligada a entonces yo preguntarle si se trataba de una promesa religiosa.

P ¿Qué le contestó don Juan?

R Que era una promesa personal.¹¹⁷

Habida una incongruencia de si la promesa era personal o religiosa y, ante la negativa del apelante a ofrecer más información, la testigo manifestó que pasó a advertir al Sr. Muñiz que no podría volver a trabajar hasta que se recortara o mostrara evidencia acreditativa de su creencia religiosa.¹¹⁸ La Sra. Acevedo enfatizó que dicho proceder no constituyó una acción disciplinaria.¹¹⁹ Incluso, añadió que ese día, el apelante recibió el salario completo de ocho horas.¹²⁰ La Sra. Acevedo redactó un documento, el cual recogió las incidencias de la reunión. El Sr. Muñiz se negó a firmarlo y expresó que no se recortaría el pelo.¹²¹ Luego de la reunión, el Sr. Muñiz no volvió a comunicarse con la empresa.¹²² Conforme el criterio de la

¹¹³ *Id.*, pág. 169, líneas 9-12.

¹¹⁴ *Id.*, pág. 215, líneas 5-9.

¹¹⁵ *Id.*, págs. 206, líneas 3-5; 247, líneas 9-21.

¹¹⁶ *Id.*, pág. 248, líneas 3-8.

¹¹⁷ *Id.*, pág. 519, líneas 7-12. La Sra. Acevedo entiende que una promesa debe estar basada en una religión. Véase, TPO 17-20 de septiembre de 2019, pág. 527, líneas 7-9.

¹¹⁸ *Id.*, págs. 169, líneas 16-21; 217, líneas 11-15.

¹¹⁹ *Id.*, pág. 186, líneas 22-24.

¹²⁰ *Id.*, pág. 187, líneas 1-3.

¹²¹ *Id.*, págs. 216, líneas 6-25; 217, líneas 1-11.

¹²² *Id.*, pág. 218, líneas 8-10.

declarante, el Sr. Muñiz abandonó el empleo, toda vez que, acordó comunicarse y nunca lo hizo.¹²³

P ¿Qué ocurre entonces doña Zahira?

R Pues posteriormente después al pasar unas semanas diría yo [eh] dándole seguimiento a que pues él nunca más se comunicó ni nos dejó saber ni nos brindó información, ni se comunic[ó] con la oficina, no me llamó ni nada[,] pues entonces determinamos entonces enviarle una carta como que abandonó el empleo.

P Le pregunto si esa es la carta a que esta mañana el compañero Montalvo se refirió como una del 25 de abril del 2016.

R S[í,] correcto.¹²⁴

Luego de enviada la misma, el Sr. Muñiz tampoco se comunicó con el apelado ni devolvió su equipo en ese momento, tal cual lo requerido en la comunicación.¹²⁵

Liz Torres Carrasquillo¹²⁶

La testigo ha sido la Directora de Recursos Humanos de St. James por dieciocho años. La Sra. Torres ostenta un Bachillerato en Relaciones Laborales y una Maestría en Gerencia y Planificación Estratégica.¹²⁷

St. James provee servicios de seguridad física a clientes del sector público y privado, basados en las necesidades específicas y particulares de cada cliente.¹²⁸ Por lo general, la plantilla laboral de St. James ha fluctuado entre 3,000 y 3,500 empleados.¹²⁹ La testigo acotó que St. James no garantiza la cantidad de horas que un oficial de seguridad va a trabajar, ya que lo horarios y la asignación de personal están sujetos a las necesidades de los clientes. Los empleados deben estar disponibles para trabajar cualquier horario, cualquier día de la semana en turnos rotativos.¹³⁰

¹²³ *Id.*, pág. 268, líneas 17-24.

¹²⁴ *Id.*, pág. 218, líneas 15-25.

¹²⁵ *Id.*, pág. 221, líneas 13-15; 371, líneas 22-25; 372, líneas 1-12; además, pág. 523, líneas 10-24.

¹²⁶ Hemos integrado las declaraciones de la testigo, quien fue llamada a declarar en dos ocasiones diferentes.

¹²⁷ TPO de 17-20 de septiembre de 2019, pág. 271, líneas 3-13.

¹²⁸ *Id.*, pág. 545, líneas 8-14.

¹²⁹ *Id.*, pág. 272, líneas 1-4.

¹³⁰ *Id.*, pág. 546, líneas 11-18.

Indicó que la Sra. Acevedo se reporta con ella, y aseguró que la ha supervisado ininterrumpidamente.¹³¹ La testigo declaró que nunca vio al Sr. Muñiz, ya que la información del caso la recibió de la Sra. Acevedo.¹³² En el caso del apelante, la Sra. Torres indicó que, basada en la información provista por la Sra. Acevedo, le impartió instrucciones a esta sobre cómo proceder.¹³³

La declarante confirmó lo expresado por la Sra. Acevedo, en cuanto a que no se ha identificado en el expediente del apelante un acuse de recibo del Manual del Empleado de 2014.¹³⁴ Sostuvo que, no hubo nadie que se quedara sin recibir el documento, aunque ella personalmente no lo entregó al apelante ni vio a su asistente hacerlo.¹³⁵

En cuanto a la política de apariencia personal de los oficiales de seguridad, que les exige que estén afeitados y recortados, la Sra. Torres aseveró que siempre ha existido la misma. Aunque el Manual del Empleado no describe el recorte por encima de la nuca, la testigo expresó que se sabe qué significa estar recortado porque así se les informa a los oficiales de seguridad, es la regla de la industria y “todo el mundo sabe lo que es estar recortado”.¹³⁶ Indicó que dicha política responde a la imagen ofrecida a los clientes, con la que todos deben cumplir.¹³⁷ No obstante, mencionó que ha habido excepciones:

P [...] ¿[Q]ué tipo de excepciones ha respondido a qué?

R Okey [eh] bueno yo he tenido que hacer excepciones a las políticas por razones de salud, por razones de religión y [eh] puedo darle ejemplo específico.

P Por favor eso es lo que necesitamos escuchar.

R Y en la dirección de asuntos de religión [eh] yo tuve una empleada que vino a mi oficina y me dijo que practicaba la santería y sus palabras fueron me van a echar los santos[;] yo desconozco pero me dijo[,] verdad[,] me van a echar los santos y eso me requiere que yo esté tres meses llevando una vestimenta blanca todo el tiempo[;] y fíjese que una de las cosas

¹³¹ *Id.*, págs. 274, líneas 2-3; 545, líneas 3-7.

¹³² *Id.*, págs. 286, líneas 20-23; 287, líneas 1-4.

¹³³ *Id.*, pág. 561, líneas 1-11.

¹³⁴ *Id.*, pág. 553, líneas 15-21.

¹³⁵ *Id.*, págs. 555, líneas 1-4; 587, líneas 21-25; 588, líneas 1-8.

¹³⁶ *Id.*, pág. 556, líneas 7-15.

¹³⁷ *Id.*, págs. 555, líneas 10-24; 556, líneas 1-3.

de mayor cuidado para nosotros por la cuestión de la apariencia, imagen y lo que representa la apariencia personal es el uniforme y se hizo la excepción y la persona cumplió sus horarios, sus turnos por tres meses con la vestimenta blanca de santera.

P ¿Mire qué evidencia usted le pidió a esa señora de que le echaron los santos?

R Ninguna.

P ¿Por qué?

R Porque ella vino a m[i], ella sabía que había una regla y ella vino a m[i] y me dijo, yo soy yo, practico la santería, esto es lo que me requiere a m[i] mi religión y esto es lo que requiere cuando me voy a echar los santos y eso fue...¹³⁸

La Sra. Torres contó sobre otras excepciones por razones médicas y de cambio de sexo, todas debidamente certificadas por profesionales de la salud.¹³⁹

P ¿Qué necesita St. James para entonces poder evaluar la procedencia de una excepción a la regla?

R Bueno lo primero es que el empleado tiene que ser claro de qué es lo que solicita y a qué responde lo que solicita.

P Una vez el empleado es claro en lo que solicita y a lo que responde entonces ¿qué es lo que hace St. James?

R Pues se evalúa la solicitud del empleado y se le notifica la determinación con relación a su solicitud.¹⁴⁰

La declarante afirmó que, además del Manual del Empleado, la empresa utiliza también «otros documentos como guías de uso de uniformes [eh] otras especificaciones en términos de la política de drogas y alcohol, política de hostigamiento sexual...» que son externas al Manual del Empleado.¹⁴¹ Admitió que el documento no incluye procedimientos para tomar acciones disciplinarias ni identifica las faltas graves.¹⁴² Sí establece que, en caso de la comisión de alguna falta, el empleado se expone a una amonestación escrita, verbal, suspensión o despido.¹⁴³

¹³⁸ *Id.*, págs. 556, línea 23; 557, líneas 1-21.

¹³⁹ *Id.*, págs. 558; 559, líneas 1-10.

¹⁴⁰ *Id.*, pág. 559, líneas 17-24.

¹⁴¹ *Id.*, pág. 275, líneas 8-13.

¹⁴² *Id.*, pág. 276, líneas 1-12.

¹⁴³ *Id.*, págs. 276, líneas 23-25; 277, líneas 1-3.

R En el primer párrafo comenzando en la segunda oración del primer párrafo dice el objetivo de la disciplina progresiva es proveerle al empleado o empleada las posibles consecuencias de su conducta, St. James se reserva el derecho de tomar la acción disciplinaria que estime necesaria según las circunstancias de cada situación utilizando para ello las normas razonables que las circunstancias particulares lo ameriten, en la segunda oración del tercer párrafo dice el incumplimiento de cualquiera de las reglas que se formularan a continuación podrá ser motivo para que la compañía tome la acción disciplinaria que estime apropiada según sea la gravedad de la ofensa y demás circunstancias las que puedan incluir hasta la terminación del empleo. Y en las Reglas de Conducta en la página 44 en la segunda oración que dice de incurrir en alguna de las siguientes violaciones conllevar[á]n acciones disciplinarias que podrán incluir hasta el despido, en todas esas decisiones comprende desde verdad la acción de menor consecuencia hasta el despido.¹⁴⁴

Asintió categóricamente cuando se le preguntó si la carta del 25 de abril de 2016, sobre abandono del empleo, le fue consultada.¹⁴⁵

P ¿Qué pasó con el empleo de don Juan?

R Pues don Juan abandonó su empleo.

P ¿Por qué dice usted eso doña Liz?

R Porque rechazó continuar trabajando con nosotros al negarse a cumplir con nuestra política o en su defecto presentar evidencia con relación a su deseo de tener el pelo largo.

P Mire cómo usted llega a esa determinación que nos acaba de decir, ¿con qué conocimiento, como usted llega con esta información?

R No porque luego de seguir un proceso que comenzó desde el primer día en que Zahira le dijo no te puedes reportar a trabajar después de regresar a tu empleo con el pelo largo al que él respondió que era porque estaba de vacaciones, posteriormente es encontrado nuevamente así que todo ese proceso y del que hemos hablado aquí verdad con fecha y día no se si quiere que lo recuerde de nuevo pero todo eso yo lo he manejado directamente con Zahira así que tenía toda la información necesaria para tomar una determinación y darle instrucciones a Zahira de lo que tenía que hacer.¹⁴⁶

[...]

P ¿Qué le dijo doña Zahira que le dijo que no era cierto, que fue lo que le dijo a usted?

¹⁴⁴ *Id.*, pág. 277, 9-24.

¹⁴⁵ *Id.*, pág. 287, líneas 11-16, además, pág. 578, líneas 14-18.

¹⁴⁶ *Id.*, págs. 563, líneas 11-25; 564, líneas 1-2.

R Que no era cierto que ella le hubiese dicho que podía mantener su cabello largo escondido y que incluso cuando ella había identificado que [é] tenía el cabello largo y le dijo que no podía trabajar con el cabello largo y él le había dicho que no porque estaba de vacaciones.

P ¿Que entonces usted le instruye a qu[é]?

R En ese momento cuando ella me dice el incidente de febrero o la situación que A[í]treche interviene y que posteriormente yo le dije que[,] que había[,] verdad[,] que tomar acción y que tenía que citarlo.

P ¿Con qué propósito?

R Con el propósito de que ya basándonos en que inicialmente ya teníamos una versión[,] verdad[,] de que estaba de vacaciones y por eso tenía el pelo largo y entonces en esta segunda ocasión que el Sargento escribe en el documento lo que el Sr. Muñiz alega yo le digo cívalo y que te d[é] una explicación de qué se trata.

P ¿Qué ocurre entonces?

R La Sra. Zahira Acevedo me dice según sus instrucciones me reuní con el Sr. Muñiz y el Sr. Muñiz indica que [é] tiene su pelo largo porque [é] tiene una promesa personal.

P ¿Qué hace usted?

R Pues le dije de qué se trataba la promesa que por basado en promesas personales nosotros no podíamos hacer excepciones a las reglas.

[...]

P ¿Qué más hizo doña Zahira?

R Además de notificarme la situación a m[í], [eh] ocurre otra situación en[,] para marzo donde el Sr. Muñiz es visto nuevamente con el pelo largo [eh] ya Zahira tenía información de que el Sr. Muñiz no se había recortado su cabello, así que se le solicita al Capitán A[í]treche que haga las gestiones para que el Sr. Muñiz sea supervisado y que[,] de encontrarlo nuevamente con su cabello largo[,] que se le relevara de sus turnos, eso fue lo que ocurrió.

[...]

R Bueno cuando en la conversación con ella le digo bueno es que es la primera vez me dijiste que te dijo que estaba de vacaciones, la segunda vez me dijiste que le preguntaste de qué se trataba y te dijo que era una promesa personal, ahora está consignando por escrito que es una promesa religiosa y siente que están discriminando con él, cívalo, primero le dije devuélvele los turnos porque está haciendo [eh] está consignando ahí que hay un asunto religioso y que se

siente discriminado, devuélvele los turnos y cítalo y entrevístalo[] y dile de qué se trata esa alegada promesa religiosa, porque ya en enero te dijo una cosa y en febrero te dijo otra así que esto ocurre en marzo, ella vuelve y lo cita para entonces que [é]l arroje luz, que nos diga de qué se trata, cuál es su promesa y nosotros poder evaluar si requiere su promesa hacer una excepción a la política de apariencia personal.¹⁴⁷

Es decir, la Sra. Torres instruyó a la Sra. Acevedo a que el Sr. Muñiz le ofreciera información sobre la alegada promesa para evaluar si ameritaba o no hacer una excepción.¹⁴⁸ Sin embargo, acotó que el Sr. Muñiz no los puso en posición de tomar tal determinación.¹⁴⁹ Añade que, “las versiones de don Juan habían sido inconsistentes desde el día uno y si es por vacaciones o es promesa personal o es por cuestión religiosa pues solamente él sabía la razón[,] pero nosotros basado en esa inconsistencia no podíamos tomar una determinación de hacer una excepción”.¹⁵⁰ Debido a dichas inconsistencias, se le requirió evidencia de la promesa.¹⁵¹ De hecho, afirmó que no fue hasta incoado el pleito que advino en conocimiento de las creencias del apelante; no así para enero a abril de 2016.¹⁵² Distinto fue el caso de la empleada que practicaba la santería, quien ofreció toda la información necesaria.¹⁵³

Enfatizó que todo el tiempo estuvo en comunicación constante con la Sra. Acevedo y al tanto de la documentación generada durante la atención de la situación; así como que realizó una investigación del asunto de alegado discrimen.¹⁵⁴ Declaró lo siguiente: “Yo le di a Zahira las instrucciones[,] que siguiera las instrucciones para yo completar mi proceso de investigación”.¹⁵⁵ Mencionó que, por haber sido un buen empleado, se le brindaron varias oportunidades al apelante.¹⁵⁶ Sostuvo que en el caso del Sr. Muñiz, no hubo discrimen por parte de la empresa, sino que este no

¹⁴⁷ *Id.*, págs. 565, líneas 4-24; 566, líneas 1-2, 18-25; 567, líneas 19-25; 568, líneas 1-6.

¹⁴⁸ *Id.*, págs. 568, líneas 15-25; 569, líneas 1-2.

¹⁴⁹ *Id.*, págs. 570, líneas 22-25; 571, líneas 1-3.

¹⁵⁰ *Id.*, pág. 573, líneas 1-5.

¹⁵¹ *Id.*, págs. 574, línea 25; 276, líneas 1-2.

¹⁵² *Id.*, pág. 578, líneas 14-21.

¹⁵³ *Id.*, pág. 575, líneas 3-13.

¹⁵⁴ *Id.*, págs. 570, líneas 6-21; 571, líneas 4-10; además, págs. 591, líneas 21-25; 592.

¹⁵⁵ *Id.*, pág. 594, líneas 4-5.

¹⁵⁶ *Id.*, pág. 590, líneas 20-22.

se volvió a comunicar y abandonó el empleo. Ni siquiera tuvo oportunidad de comunicarle la determinación oficial.¹⁵⁷

Juan Manuel Muñiz Matos

El Sr. Muñiz, quien nació en Nueva Jersey, Estados Unidos, llegó a Puerto Rico durante su adolescencia y conoce tanto el inglés como el español.¹⁵⁸ Está casado con Nancy Esther Chaparro Sánchez, profesora de enfermería, con quien ha procreado dos hijos: una mujer y un hombre.¹⁵⁹ El testigo narró que, en 2015, su hija le comunicó sus planes de trasladarse a Florida, Estados Unidos, por una oferta de empleo. Partió en mayo de 2015.¹⁶⁰ El apelante se sorprendió con la noticia.¹⁶¹ No obstante, contó que, cuando la joven arribó a Florida, la oferta de empleo no prosperó y estuvo desempleada por un tiempo, durante el cual el apelante la apoyó económicamente.¹⁶² Esta situación lo afectó; dijo que estaba preocupado y emocionalmente *destruido*.¹⁶³

P Le pregunto testigo ¿qué usted decide hacer con relación a esa situación que está pasando su hija en Estados Unidos?

R Pues al ella no conseguir trabajo la preocupación, los gastos que uno incurrió para tratar de ayudarla, pues a base de mi creencia hice una promesa religiosa.

P ¿Cuál fue la magnitud o el alcance de su promesa?

R Que me iba a dejar el cabello largo hasta que mi todopoderoso me diera lo que yo le estaba pidiéndole.

P ¿Qué usted le pedía al ser que usted creyera, que usted habla del todopoderoso, en términos de su creencia cuál era su petición?

R Que mi hija estuviese estable económica y emocionalmente.

P Okey.

R Y laboral.

P Y laboralmente, bien ¿y esa promesa tenía un término?

¹⁵⁷ *Id.*, pág. 595, líneas 3-17.

¹⁵⁸ *Id.*, págs. 292, líneas 18-25; 293, líneas 1-4.

¹⁵⁹ *Id.*, pág. 293, líneas 5-20.

¹⁶⁰ *Id.*, pág. 294, líneas 5-22.

¹⁶¹ *Id.*, pág. 295, líneas 1-3.

¹⁶² *Id.*, págs. 295, líneas 23-25; 296, líneas 1-11.

¹⁶³ *Id.*, pág. 297, líneas 8-12.

R Un año.

P ¿Cuándo comenzó esa promesa?

R Octubre del 2015 a octubre del 2016.

P Octubre del 2015 a octubre del 2016, le pregunto si en efecto usted cumplió esa promesa.

R S[í].

P La situación con relación a su hija ¿cómo transcurrió?, mejoró o se mantuvo igual.

R Mejoró.

P ¿Qué pasó eventualmente con su hija?

R Pues consiguió trabajo, está estable, tiene su apartamento.¹⁶⁴

El testigo indicó que, mientras mantuvo su promesa, se hacía cerquillo y llevaba un *rabito*.¹⁶⁵ Al respecto, el apelante testificó lo siguiente:

P Se lo recogía con un rabito, le pregunto ¿qué cuáles los artículos de su uniforme con relación a su cabeza?

R Mantenerse afeitado y recortado.

P Okey pero lo que le da St. James en relación al uniforme ¿qué artículos le da como parte del uniforme?

R A estar acicalado.

P [E]stamos hablando del uniforme que le da St. James.

R La gorra.

P ¿Qué usted hacía con la gorra de St. James para cumplir con esa parte del uniforme que la tiene que utilizar?

R Me ponía la gorra y me metía el rabo debajo de la gorra.¹⁶⁶

El Sr. Muñiz testificó que no rindió labores entre el 21 de diciembre de 2015 al 5 de enero de 2016.¹⁶⁷ Por igual, indicó que recibió un memo por parte del Sargento Vélez por llevar el pelo largo. Al respecto, sostuvo que, el 14 de enero de 2016, le informó a la Sra. Torres que llevaba una promesa religiosa.¹⁶⁸

¹⁶⁴ *Id.*, págs. 297, líneas 22-23; 298.

¹⁶⁵ *Id.*, pág. 307, líneas 7-9.

¹⁶⁶ *Id.*, pág. 309, líneas 3-16.

¹⁶⁷ *Id.*, pág. 300, líneas 2-4.

¹⁶⁸ *Id.*, pág. 316, líneas 5-24.

P ¿Qué le dijo usted a Vélez con relación a lo que usted había informado o dicho algo con relación a eso?

R Cuando yo había ido en enero donde la Oficina de Recursos Humanos de Mayagüez pues yo le indiqué a Zahira que yo tenía una promesa religiosa.¹⁶⁹

Sobre la reunión que siguió al memo, el Sr. Muñiz declaró que la razón de la misma se debió a que llevaba el pelo largo. Acotó que el encuentro duró unos cinco o seis minutos, que la Sra. Acevedo quiso saber si se iba a recortar y que mencionara cuál era su religión.¹⁷⁰ En relación con la reunión celebrada el 7 de abril de 2016, el apelante narró que lo citaron por el asunto de continuar llevando el pelo largo.¹⁷¹ En el referido cónclave le indicaron que “la política de la compañía no permitía el pelo largo, que me recortara el cabello o trajera una carta de la Iglesia donde asistía”.¹⁷² El apelante respondió que no se recortaría el cabello, que culminaría su promesa y que no asistía a una iglesia.¹⁷³ La reunión terminó con las indicaciones del patrono de que debía recortarse o traer evidencia de la aludida promesa.¹⁷⁴ El Sr. Muñiz indicó que solicitó y se le denegó copia del documento que se produjo en la reunión, el cual se mantenía como parte del expediente.¹⁷⁵ Luego del 7 de abril de 2016, el Sr. Muñiz no regresó a trabajar.¹⁷⁶ En ese periodo, utilizó sus ahorros, y solicitó los beneficios del desempleo y realizó trabajos de mecánica, ya que tiene vigente licencia en ese oficio.¹⁷⁷ Testimonió que se sintió *depresivo* al dejar de laborar en St. James, al no tener un ingreso fijo mensual.

El apelante terminó de pagar la hipoteca de su casa en octubre de 2016.¹⁷⁸ Al menos hasta la fecha en que fue depuesto en 2017, no había recibido reclamaciones en cobro de dinero y su cuenta bancaria mantuvo un balance similar.¹⁷⁹

¹⁶⁹ *Id.*, pág. 317, líneas 17-21.

¹⁷⁰ *Id.*, págs. 230, líneas 3-11; 231, líneas 4-8.

¹⁷¹ *Id.*, pág. 322, líneas 13-24.

¹⁷² *Id.*, pág. 323, líneas 1-4.

¹⁷³ *Id.*, pág. 323, líneas 7-10.

¹⁷⁴ *Id.*, pág. 323, líneas 11-13.

¹⁷⁵ *Id.*, pág. 324, líneas 1-13.

¹⁷⁶ *Id.*, pág. 324, líneas 20-22.

¹⁷⁷ *Id.*, págs. 325, líneas 5-15; 342, líneas 18-25; 343, línea 1.

¹⁷⁸ *Id.*, pág. 326, líneas 13-16.

¹⁷⁹ *Id.*, pág. 368, líneas 10-14, 18-20.

En el turno de contrainterrogatorio, el apelante indicó que comenzó a trabajar en la empresa el 13 de agosto de 1989.¹⁸⁰ Admitió que, en ese entonces, el día 18 recibió varios documentos relacionados con el trabajo.¹⁸¹ El testigo examinó tres documentos: *Solicitud de Empleo*, *Declaración sobre Requisitos de Trabajo* y *Declaración sobre Reglamento*, los últimos dos suscritos por el apelante.¹⁸² Ese 18 de agosto de 1989 se le entregó al apelante el uniforme y el Reglamento de la compañía, el cual extravió.¹⁸³

Por igual, al Sr. Muñiz se le presentó el diagrama con el dibujo de un oficial de seguridad y el texto descriptivo de cómo debe ser su apariencia.¹⁸⁴ Indicó que la imagen dista en que el Sr. Muñiz no usaba corbata y la gorra era distinta; pero aseveró que tenía que estar afeitado y recortado.¹⁸⁵

P Okey, y está de acuerdo conmigo que tiene además de la gráfica del dibujo [eh] de lo que debe ser un caballero, correcto[,] por la parte frontal única y exclusivamente, cierto.

R S[í].

P Y a los lados hay dos columnas con palabras, correcto.

R S[í].

P Y está de acuerdo conmigo que en la columna de la izquierda comienza con una frase que dice, bien afeitado y recortado, correcto.

R S[í].

P Y eso s[í] usted lo había visto, ¿verdad que s[í]?

R S[í].¹⁸⁶

El apelante reconoció que, desde finales de 2015, el Capitán Altreche lo instruyó a recortarse.¹⁸⁷

P Don Juan nuevamente le pregunto usted ¿tenía entendido que la política de St. James no le permitía tener el pelo largo, correcto?

¹⁸⁰ *Id.*, pág. 327, líneas 15-22.

¹⁸¹ *Id.*, pág. 327, líneas 23-25.

¹⁸² *Id.*, págs. 333, líneas 20-23; 335, líneas 4-7, 15-23; véase, Apéndice de la parte apelante, págs. 411-413.

¹⁸³ *Id.*, págs. 336, líneas 1-4; 17-19; 340, línea 25.

¹⁸⁴ *Id.*, pág. 344, líneas 17-23; Apéndice de la parte apelante, pág. 417.

¹⁸⁵ *Id.*, pág. 373, líneas 16-25.

¹⁸⁶ *Id.*, pág. 346, líneas 1-11.

¹⁸⁷ *Id.*, pág. 349, líneas 8-13.

R S[í].

P Y en efectos a preguntas o en la sección del directo del compañero usted dijo aquí yo lo apunt[é] “ad verbatim” que usted sabía que tenía que mantenerse afeitado y recortado, correcto.

R S[í].

P Lo cierto es que en ese periodo del 2015 cuando tuvo su pelo debajo de la nuca es que A[!]treche le llamó la atención, correcto.

R S[í].¹⁸⁸

Con relación a la situación de su hija, Lorraine de 25 años, a la fecha de mayo de 2015,¹⁸⁹ el apelante admitió que la mujer trabajó como enfermera en Florida entre agosto y septiembre de 2015 a enero de 2016. Durante ese periodo, el Sr. Muñiz no la ayudaba económicamente.¹⁹⁰ La joven estuvo dos o tres semanas sin trabajo y consiguió otro empleo (\$900 semanales). En junio de 2017, trabajaba en Florida Health (\$38 la hora).¹⁹¹ El Sr. Muñiz nunca acudió a ayuda profesional por su estado anímico.¹⁹²

En referencia a la promesa, el apelante testificó:

P No[,] mire la pregunta es s[í] o no, si usted sabe o no sabe bajo qué creencia religiosa hizo su promesa.

R No.

P No, no la sabe, correcto.

R Correcto.

P “All right”, lo cierto es que usted desconoce si la Iglesia o la religión católica le exige hacer una intención o una promesa para propósitos de la propia religión que usted eso lo desconoce, correcto.

R S[í].

P Y lo cierto es que usted no habló de la promesa con personal alguno[:] Sacerdote, Párroco o Pastor o una figura similar, correcto.

R Correcto.

P Okey y lo cierto es que usted no habló sobre esa promesa, el propósito de la misma, el carácter de la

¹⁸⁸ *Id.*, pág. 350, líneas 16-22.

¹⁸⁹ *Id.*, pág. 358, líneas 9-12.

¹⁹⁰ *Id.*, págs. 358, líneas 13-25; 359, líneas 1-3.

¹⁹¹ *Id.*, pág. 359, líneas 8-22.

¹⁹² *Id.*, págs. 360, líneas 3-6; 368, líneas 3-9.

misma, con alguna persona vinculada con la Iglesia Católica o cualquier otra creencia religiosa, correcto.

R Correcto.

P Porque usted la mantuvo personal, ¿verdad que sí?

R Una creencia personal...

P La mantuvo personal, sí.

R Sí.

P Es más usted no se lo dijo ni a su señora esposa hasta después de radicar esta demanda, correcto.

R Sí.¹⁹³

El apelante reconoció que fue *debidamente orientado* por el Sargento Vélez sobre la política de la compañía de no aceptar a los oficiales de seguridad con el pelo largo. El Sr. Muñiz no cuestionó la norma y continuó sin recortarse el cabello, llevándolo debajo de la nuca y recogido en un rabito, escondido debajo de la gorra o dentro de la camisa.¹⁹⁴

P Si, como resultado de la visita de don William Vélez, usted ya testificó que se reunió con doña Zahira, cierto.

R Sí.

P Okey y lo cierto es que en esa reunión doña Zahira le dijo a usted que su pelo no estaba debidamente recortado y que eso incumplía con la política de apariencia personal, correcto.

R Sí.

P Sí, en esa reunión doña Zahira le citó la política que dice que tiene que estar debidamente afeitado y recortado, ¿verdad que sí?

R Sí.

P ¿Después de esa reunión usted continuó trabajando sus turnos, correcto?

R Sí.

P Con su pelo largo, que le quedaba debajo de la nuca, correcto.

R Sí.

P Okey y fue posterior que vino nos dijo el supervisor Ekberg Torres y se presentó allí a su puesto, correcto.

¹⁹³ *Id.*, págs. 360, líneas 10-25; 361, líneas 1-7.

¹⁹⁴ *Id.*, págs. 361, líneas 20-25; 362, líneas 1-23.

R S[í].

P Y lo relevó ese día.

R Correcto.

P Eso fue el 16 de marzo del 2016, correcto.

R S[í].¹⁹⁵

En esa fecha no se le penalizó y recibió el pago por la jornada laboral completa. Luego, le indicaron que se reintegrara al próximo turno de trabajo, el día 18 en calendario; pero no lo hizo por encontrarse en San Juan, sino que acudió el día 20 de marzo de 2016.¹⁹⁶ En esa fecha, aún continuaba llevando el pelo largo y escondiendo el rabito detrás de la camisa o debajo de la gorra.¹⁹⁷ Aceptó igualmente, que no ofreció información de la promesa ni se comunicó con la Sra. Acevedo, después de la reunión del 7 de abril de 2016.¹⁹⁸ El Sr. Muñiz reconoció que su entendido era que estaba suspendido, hasta tanto se recortara el cabello o proveyera evidencia de la promesa a la Sra. Acevedo.¹⁹⁹ El apelante aceptó haber recibido la carta fechada el 25 de abril de 2016, así como que no se comunicó con la empresa ni devolvió el uniforme durante el resto de ese año.²⁰⁰

Ponderada la prueba testifical y documental, en lo que nos compete, el TPI emitió las siguientes aseveraciones fácticas:²⁰¹

[...]

¹⁹⁵ *Id.*, pág. 363, líneas 4-25.

¹⁹⁶ *Id.*, págs. 364, líneas 17-18, 21-24; 365, líneas 1-5.

¹⁹⁷ *Id.*, pág. 365, líneas 6-15.

¹⁹⁸ *Id.*, pág. 366, líneas 7-12.

¹⁹⁹ *Id.*, pág. 366, líneas 13-16.

²⁰⁰ *Id.*, pág. 367, líneas 14-23.

²⁰¹ Las partes litigantes estipularon diecisiete determinaciones de hechos, enumerados en el dictamen del 81 al 97; véase, Apéndice de la parte apelada, págs. 61-62. Los primeros seis enunciados surgen del *Informe sobre Conferencia Preliminar entre Abogados*, Apéndice de la parte apelada, págs. 11 (inciso 7), 12 (incisos 15-17) y 13 (incisos 27 y 30). El resto compete al testimonio del Teniente Regalado Ruiz, de conformidad con la deposición tomada el 17 de noviembre de 2017. El testigo no estaba disponible a la fecha del juicio. En esencia, dijo haber trabajado para St. James por más de treinta años. Conocía y supervisaba al apelante. Lo describió como un empleado responsable y puntual, del que nunca tuvo quejas ni tuvo que disciplinarlo. Indicó que la empresa exigía que los empleados llevaran el pelo corto, aunque no así a las empleadas féminas. Indicó que parte de sus funciones era entregar el reglamento a los empleados, pero que no recordaba haberle entregado un ejemplar al Sr. Muñiz. Apéndice de la parte apelante, pág. 418; véase, además, Transcripción de la Prueba Oral de 17-20 de septiembre de 2019, págs. 356, líneas 13-23; 357, líneas 1-14.

22. El [apelante], Sr. Juan M. Muñiz Matos[,] comenzó a trabajar para St. James Security Systems como Oficial de Seguridad para el 13 de agosto de 1989.
23. El 18 de agosto de 1989 recibió varios documentos relacionados con su trabajo en St. James Security incluyendo el entonces vigente Reglamento de St. James y una ilustración de un guardia de seguridad con su uniforme completo y que contiene además la correspondiente explicación escrita, dividida en dos columnas, sobre apariencia personal y uniforme que constituye el Reglamento de Uniforme. Esta ilustración también se ubicaba en los puestos de seguridad a los cuales eran enviados los Oficiales de Seguridad.
24. Además[,] recibió orientación sobre, entre otras cosas, la política de vestimenta y apariencia personal que regía en la compañía.

[...]
40. En la caseta donde ubicaba este puesto de seguridad al cual el Sr. Muñiz Matos estuvo asignado desde el 1989 hasta el 2014, estaba pegada en una de sus paredes la ilustración de papel que mostraba un guardia de seguridad de frente y que contiene dos columnas explicativas sobre la vestimenta del guardia de seguridad en funciones. En la columna de la izquierda incluye la instrucción particular de que el Oficial de Seguridad en funciones tiene que estar debidamente afeitado y recortado.
41. Estar debidamente recortado no está definido expresamente en el Manual del Empleado, no obstante, todos los testimonios coinciden en que se refiere a la definición de conformidad al estándar de la industria, inclusive de la Policía de Puerto Rico, y que significa, en los caballeros, pelo corto a la nuca.

[...]
52. El [apelante] entendía la política de vestimenta de St. James y sabía y tenía claro el hecho que dicha política no le permitía tener el pelo largo.
53. Antes de iniciar sus funciones en el puesto de Montaña de AAA, el [apelante] se había dejado crecer su cabello y el Capitán Altreche lo notó y fue advertido por este que no le era permitido. Inmediatamente se lo recortó. Este incidente ocurrió en por lo menos una ocasión, la cual el Capitán Altreche Vélez ubicó que sucedió antes de comenzar a trabajar en el puesto de Montaña de AAA, lo que ocurrió, como se ha establecido, en enero de 2015. Sobre este incidente no se realizó gestión formal de emitir un Memorando, Memo o Warning al [apelante], ya que se recortó tan pronto fue instruido. [...]
54. En algún momento del año 2015 y ya ubicado en el puesto de Montaña de AAA, el Sr. Muñiz Matos comenzó a dejarse crecer el pelo, el cual llegó a estar tan largo como para recogerlo en una cola de caballo y hasta para hacerse un moño tipo cebolla.

55. Para disimular el largo de su cabello, se hacía cerquillos alrededor de su cara, orejas y cuello, debajo del rabo o moño. Cuando se vestía con su uniforme, se recogía el restante de su pelo que estaba largo en un rabo o moño tipo cola de caballo y/o cebolla y a veces lo doblaba hacia arriba para esconderlo debajo de la gorra del uniforme, que era como de pelotero, o lo entraba por el cuello de la camisa para que no fuera visible.
56. El resultado visual de esto era que, con la gorra y el pelo recogido en el rabo o moño, al mirarlo de frente, parecía que estaba recortado a la nuca, corto o pegado y en cumplimiento con la política de St. James.
57. El [apelante] admitió expresamente que esto lo hacía para esconder el rabo de cabello largo.
58. También surgió de los testimonios de los Supervisores de Seguridad o Ruta[] que[,] a veces[,] s[ó]lo se hacía el rabo y lo dejaba colgar visiblemente sobre su camisa, aunque estuviera uniformado o con gorra.
59. En enero de 2016 el [apelante] fue citado a la oficina de Mayagüez por la Asistente de la Directora de Recursos [Humanos], Sra. Acevedo Mercado, para informarle que estaba suspendido por seis (6) días, ya que se había tomado unas vacaciones no autorizadas desde el 21 de diciembre de 2015 hasta poco después del Día de Reyes de 2016. Es norma de St. James que no se toman vacaciones en el periodo navideño por las necesidades del servicio.
60. El [apelante] alegó sobre las vacaciones que se lo había informado al Supervisor de Seguridad o Ruta, Tnte. Carlos Fantauzzi[,] y que este se las había autorizado. En el documento que recoge las incidencias de esa reunión de suspensión no surge que hiciera tal alegación en su defensa que justificara la toma de vacaciones que se clasificaron como no autorizadas. Ambos, la Sra. Acevedo Mercado y el [apelante,] firmaron ese documento.
61. A esta reunión el [apelante] asistió con una gorra tipo pelotero que no se quitó en ningún momento. Al momento de despedirse y cuando el [apelante] se coloca de espalda a la Sra. Acevedo Mercado para salir de la oficina, esta vio que este llevaba un rabo de cabello largo recogido en un moño tipo cebolla.
62. En ese momento la Asistente de Directora le preguntó sobre su pelo largo y el [apelante] contestó que se lo había dejado crecer porque estaba de vacaciones.
63. La Sra. Acevedo Mercado le advirtió que al regresar de suspensión tenía que recortarse el pelo y le recordó la política que, sobre el cabello largo, tenía la compañía. El [apelante] no hizo preguntas o aclaró ningún punto sobre dicha política ni requirió información para excepciones, si alguna existía.

64. Luego de la suspensión de seis (6) días, el Sr. Muñiz Matos se reincorporó a trabajar[,] pero no se recortó.
65. Procedió a seguir el proceso descrito anteriormente de hacerse los cerquillos alrededor de su cara[,] orejas y parte de atrás del cuello por debajo del rabo de cabello largo.
66. El 17 de febrero de 2016, el Capitán Altreche Vélez fue a [s]upervisar el puesto del Sr. Muñiz Matos durante el turno de este y se percató que este lleva un rabo tipo cola de caballo y que lo tenía por dentro de la camisa. Explicó que la forma en la cual tenía puesto el rabo por dentro de la camisa no le permitía mover el cuello libremente porque se le saldría.
67. El Capitán Altreche Vélez procedió a advertirle que ya sabía que no podía tener el pelo largo y el [apelante] le alegó que ya se lo había informado a la Sra. Acevedo Mercado y que esta lo había autorizado, siempre que lo llevara recogido. (Énfasis en el original.)
68. El capitán Altreche se fue del puesto del Sr. Muñiz Matos y procedió a comunicarse con la Sra. Acevedo Mercado para verificar lo informado por el [apelante] sobre la autorización a llevar el cabello largo siempre que estuviera recogido.
69. La Sra. Acevedo le aclaró al Capitán Altreche Vélez que no había autorizado al [apelante] a llevar el cabello largo ni tampoco le había dado instrucción alguna sobre cómo llevarlo.

[...]
71. Ese mismo día [17 de febrero de 2016] el Sargento William Rafael Vélez Montalvo, Supervisor de Seguridad o de Ruta, recibió una llamada del Capitán Altreche Vélez en la cual le instruyó que fuera a supervisar el puesto del Sr. Muñiz Matos y que si lo veía con el pelo largo le diera un Memorando, Memo o Warning.
72. El Sargento Vélez Montalvo fue al puesto de seguridad de Montaña y vio que el Oficial de Seguridad de turno, el Sr. Muñiz Matos[,] tenía su cabello largo recogido en un rabo tipo cola de caballo colgando por fuera de la camisa. Al mirar al [apelante] de frente parecía que estaba debidamente recortado, pero de espaldas se encontró con el rabo mencionado.
73. El Sargento le explicó al [apelante] que el Capitán le había[] pedido que revisara el asunto del pelo largo y que tendría que hacerle un Memorando, [M]emo o Warning por su incumplimiento a la política de la compañía.
74. El Sr. Muñiz Matos alegó, al Sargento Vélez Montalvo, que él tenía una promesa religiosa y que ya la Sra. Acevedo Mercado lo sabía. Esto lo escribió el Sargento en el Memorando, Memo o Warning, recogiendo así lo dicho por el [apelante].

75. El Sargento emitió el Memorando, Memo o Warning marcando un encasillado y escribiendo que era por apariencia física, pelo largo y lo llevó a la oficina de Mayagüez y lo depositó en el buzón del Capitán Altreche Vélez siguiendo el procedimiento regular.
76. El Capitán Altreche Vélez le comunicó a la Asistente de Recursos Humanos que se había emitido el Memorando, Memo o Warning y canalizó el mismo a su Oficina. Posteriormente la Sra. Acevedo vio el contenido del Memorando.
77. Como consecuencia de este Memorando, Memo o Warning, el Sr. Muñiz Matos fue citado a la oficina de Mayagüez para el 3 de marzo de 2016.
78. En esta reunión, la Sra. Acevedo Mercado le verbalizó al [apelante] que a[ú]n continuaba con el pelo largo y lo confrontó con la alegación que hizo y, que constaba escrita en el Memo, que ella lo sabía y que le había autorizado. El [apelante] no contestó nada.
79. La Sra. Acevedo Mercado entonces preguntó sobre la alegación de una promesa y él le dijo que era una promesa personal que había comenzado en octubre de 2015 y que sería hasta octubre de 2016.
80. La Sra. Acevedo Mercado le explicó que una promesa de carácter personal no constituía una justificación para ir sobre lo establecido en el Manual y procedió a leerle directamente del Manual sobre apariencia personal y lo orientó. Él insistió que era una promesa personal.

[...]
86. El Sgto. Torres[] le informó al [apelante] que tenía instrucciones de Recursos Humanos de relevarlo del puesto por dicha y procedió a preparar el correspondiente Memorando, Memo o Warning haciendo constar que la violación era sobre la apariencia física, pelo largo.
87. Aunque no quiso firmar el Memorando, Memo o Warning que se le entregó, el Sr. Muñiz Matos le comentó al Sgto. Torres que él le había informado a Recursos Humanos de su promesa y escribió en el documento mencionado que estaba siendo discriminado por razón de género y religión. Además, alegó que era una persecución y que no se recortaría hasta terminar su promesa.
88. Cuando la Directora de Recursos Humanos, Sra. Liz Torres Carrasquillo, tomó conocimiento del contenido del Memorando, Memo o Warning, tomando en consideración la alegación de discrimen en el mismo expuesta, instruyó a su Asistente, la Sra. Acevedo Mercado, que restituyera al [apelante] en sus turnos. Le instruyó además que lo volviera a citar a la oficina de Mayagüez, que le solicitara una información específica que necesitaban saber en Recursos Humanos y que le diera unas instrucciones particulares.

89. Para efectos de la Sra. Torres Carrasquillo, ese era el comienzo de la investigación oportuna de la que habla el Manual del Empleado cuando se hace una alegación de discrimen.
90. El Sr. Muñiz Matos fue citado para el 7 de abril de 2016 a la oficina de Mayagüez [...].
91. Durante la reunión la Sra. [Acevedo Mercado] le explicó una vez más al [apelante] la política de apariencia física y recorte de pelo vigente en la compañía. Trató de indagar sobre la naturaleza de la promesa a la cual el Sr. Muñiz Matos hacía referencia y él se sostuvo en decir que era una promesa personal. La Asistente de Recursos Humanos le preguntó directamente si él se refería a una promesa religiosa como había escrito en el memorando y él le repitió que era personal.
92. La Sra. Acevedo Mercado dio ejemplos de aquello que ella necesitaba saber y le explicó que, si la promesa era de carácter religiosa, necesitaría alguna evidencia de la promesa y de su Iglesia o de sus creencias sobre las cuales se fundamentaba la promesa. El [apelante] se mantuvo en que era una promesa personal. El [apelante] manifestó que no asistía a la Iglesia fielmente, pero que iba a cumplir su promesa.
93. La Sra. Acevedo Mercado concluyó que el [apelante] no tenía intención de dar información adicional sobre el asunto por lo que procedió a informarle que él no podría trabajar hasta poder cumplir con la política sobre apariencia física de la compañía, o proveer la información requerida si se trataba de una promesa religiosa.
94. Se le pidió al [apelante] que evidenciara que su promesa era parte o estaba fundamentada en una creencia religiosa válida. La información que se le requirió al [apelante] era necesaria para que la [apelada] pudiera ser puesta en posición de determinar si procedía hacer una excepción al Reglamento y concederle un acomodo razonable para que pudiera cumplir la promesa alegada, como ya se había hecho en otras ocasiones ante reclamos basados en creencias religiosas o condiciones médicas de otros empleados.
95. La Directora de Recursos Humanos, Sra. Liz Torres Carrasquillo, consideró que la información provista por el [apelante] sobre las razones para llevar su cabello largo había[n] sido inconsistente desde el primer momento en enero de 2016.
96. La señora Acevedo Mercado preparó el correspondiente documento de la reunión el cual el [apelante], se le entregó para que lo leyera y firmara a lo cual se negó. [É]l pidió [que] se le entregará copia del mismo de la misma forma que había pedido copia de los otros documentos preparados al final de las otras dos reuniones anteriores. No se le entregó copia del mismo indicándosele que se trataba de un documento interno de la compañía. Este último documento indicó al

final que, si el cabello largo respondía a una promesa religiosa, debía proveerse algún tipo de evidencia.

97. Al terminar la reunión, la Sra. Acevedo Mercado invitó al [apelante] que le diera más información y que reconsiderara su postura. El Sr. Muñiz Matos indicó que lo iba a consultar, pero no dijo con quién lo consultaría cuando se le preguntó al respecto.
98. Se le advirtió que debía informar su determinación, si se recortaría o presentaría evidencia conducente a probar que su cabello largo se trataba de una promesa religiosa legítima. No se le dio un término fijo de tiempo para informar su determinación.
99. El 25 de abril de 2016, sin que se hubiera recibido ningún tipo de comunicación de parte del Sr. Muñiz Matos con St. James, esta última le preparó para su envío por correo certificado con acuse de recibo, una carta en la cual le informaba, entre otros detalles, que su falta de comunicación con la compañía y el hecho de no haberse presentado a trabajar se consideraba como un abandono del su empleo. Hasta ese momento habían transcurrido dieciocho (18) días desde la última reunión del 7 de abril de 2016, en la cual se le informó que no podría trabajar hasta que se cumpliera con la política de apariencia física de la compañía, recortándose el cabello o que proveyera aquella información necesaria para que la compañía pudiera considerar hacer una excepción a dicha política. [...]
100. El Sr. Muñiz Matos era, en opinión de todos los que declararon en el juicio[,] incluidos los funcionarios de [R]ecursos [H]umamos, un buen empleado, responsable, puntual y de quien nunca se recibió una queja de parte de un cliente. Los funcionarios de recursos humanos incluso dijeron que no hubiese sido su deseo que el [apelante] dejara de trabajar para la compañía.
101. Para mayo de 2015, la hija adulta del [apelante], quien era enfermera, que trabajaba como tal en el Hospital Buen Samaritano de Aguadilla y que vivía aún con sus padres, decidió irse a los Estados Unidos a trabajar, evento que le provocó tristeza y preocupación al [apelante]. Según el testimonio del [apelante], este no procuró hablar con ningún párroco, sacerdote, pastor u otro religioso para buscar ayuda espiritual, sin embargo, alegó que ese fue el motivo para interponer su promesa.
102. El [apelante] no pudo establecer, pues indicó no saber, bajo cuál creencia religiosa hizo la promesa.
103. El [apelante] no le informó de la alegada promesa ni a su esposa de toda la vida y también madre de la joven hija de ambos, quien alegadamente [sic] motivó la promesa. No fue hasta presentada la presente acción cuando él le informó de la existencia de una promesa.

El 14 de septiembre de 2020, el TPI notificó la Sentencia *Nunc Pro Tunc* que nos ocupa.²⁰² Concluyó que, si bien no existía evidencia de entrega del Manual del Empleado de 2014 al apelante, el Sr. Muñiz conocía la política de St. James sobre apariencia personal por reglamentación anterior y, en efecto, este la incumplió. En cuanto a la alegación de discrimen por razón de religión, el TPI acotó que el Sr. Muñiz no demostró que llevar el pelo largo obedecía a una cuestión religiosa ni haber sido objeto de discrimen. Coligió, además, que el apelante no fue despedido, sino que abandonó el empleo.

Inconforme, el 15 de septiembre de 2020, el Sr. Muñiz acudió en *Apelación* ante este foro intermedio y señaló la comisión de los siguientes errores:

ERR[Ó] EL TPI AL CONCLUIR QUE EL [APELANTE] ABANDON[Ó] SU EMPLEO[,] IGNORANDO SUS PROPIAS DETERMINACIONES DE HECHO, Y EL DERECHO APLICABLE.

ERR[Ó] EL TPI AL CONCLUIR QUE NO EXISTI[Ó] DESPIDO INJUSTIFICADO AL APLICAR INCORRECTAMENTE LA LEY 80 Y LA JURISPRUDENCIA INTERPRETATIVA SOBRE EL MANUAL DE[L] EMPLEADO.

ERR[Ó] EL TPI AL DESESTIMAR LA RECLAMACI[Ó]N DE DISCRIMEN A PESAR DE QUE EL PATRONO NO PUDO REBATIR LA PRESUNCI[Ó]N QUE SE ACTIV[Ó] EN SU CONTRA COMO PARTE DEL DESFILE DE PRUEBA.

El 14 de octubre de 2020, St. James presentó *Alegato de la Parte Apelada*. Por igual, el 25 de marzo de 2021, los litigantes sometieron la Transcripción de la Prueba Oral del juicio en su fondo. A esos efectos, las partes presentaron sus respectivos alegatos suplementarios. Con el beneficio de sus posturas, resolvemos.

II

A. El despido injustificado

El ordenamiento jurídico que rige el despido de empleados en el sector privado está recogido en la *Ley de Despido Injustificado*, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 19 LPRA sec. 185a *et seq.*

²⁰² Apéndice de la parte apelada, págs. 52-81; 82. Véase, además, págs. 50-51 y el Apéndice de la parte apelante, págs. 530-534; 535-538.

(Ley 80). El Artículo 1 de la Ley 80, 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. Así pues, como 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 80. *García v. Aljoma*, 162 DPR 572, 585 (2004).

El propósito del estatuto es de orden social y coercitivo, pues busca castigar al patrono que despide a un empleado o empleada sin tener justa causa para ello. *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 571 (2001). El estatuto tiene también un fin reparador porque “provee remedios justicieros y consubstanciales con los daños que puede haberle causado a un cesanteado un despido injustificado”. *Id.* Cónsono con este propósito reparador la Ley 80 se debe interpretar de manera liberal, a favor del empleado. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 688 (2004).

En lo pertinente, el Artículo 2 de la Ley 80, 29 LPRA sec. 185b, dispone ciertas circunstancias que constituyen justa causa para la terminación del empleo, como sigue:

Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto del mero capricho del patrono. Además, se entenderá por justa causa aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento que incluyen, entre otras, las siguientes:

[...]

c. Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidas para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

[...]

Cabe señalar que las aludidas instancias no son taxativas, sino que se proveen 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). Así pues, la lista contenida en la Ley 80 «no excluye otra conducta del empleado que, por estar vinculada al buen funcionamiento de la empresa, podría constituir justa causa para el despido». *Id.* 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.

Como se sabe, 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. El Tribunal Supremo ha opinado que la violación reiterada a las reglas de un patrono puede 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 copia escrita de estas reglas y estos 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, 381-382 (2011) y los casos allí citados. El manual de una empresa que contiene las reglas y los reglamentos del trabajo y que establece las normas, los beneficios y los privilegios que disfrutará el empleado forman parte del contrato de trabajo. Por tanto, un patrón de incumplimiento de estas normas o reglas pueden dar lugar a un despido justificado. *Id.*, pág. 384. Nuestro alto foro ha expresado que la interpretación de las normas en el empleo es similar a la que se imparte en los contratos de adhesión. *Id.*, pág. 385, que cita a *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763, 776 (1992). Así pues, la violación de las normas internas de conducta constituirá 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*, pág. 573. Es importante señalar que, aunque la Ley 80 no favorece el despido como sanción a la primera falta o única ofensa, el estatuto tampoco lo excluye cuando la intensidad de la falta o el agravio así lo requiera “en protección de la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran”. *Secretario del Trabajo v. ITT*, 108 DPR 536, 543 (1979).

En relación con los códigos de apariencia personal y vestimenta, Zeno Santiago y Bermúdez Pérez han comentado que la jurisprudencia estadounidense ha contrastado “entre la apariencia como un asunto de preferencia personal y el derecho que tienen los patronos a requerir, como condición de empleo, la implantación y conservación de la imagen que quieren presentar ante sus clientes y competidores” y han señalado que “[l]as restricciones o exigencias por parte del patrono no pueden estar basadas en características inherentes de la persona, y las clasificaciones tienen que ser por igual o similares a base de los estándares de comportamiento aceptables en la sociedad”. C. Zeno Santiago y V. Bermúdez Pérez, *Tratado del derecho del trabajo*, Publicaciones JTS, 2014, T. II, pág. 259. Es decir, es permisible que el patrono adopte un código de vestimenta y la forma en que los empleados deben presentarse a trabajar, siempre y cuando, no se base en características inmutables ni criterios subjetivos o caprichosos al momento de aplicar las normas. Del mismo modo, “[l]as normas deben ser entregadas a cada uno de los empleados”. *Id.*, págs. 261-262.

B. El discrimen en el empleo

La Constitución de Puerto Rico proscribe el discrimen motivado por razones de índole religiosa. Const. P.R., Art. II, Sec. 1. En el ámbito laboral, la *Ley Antidiscrimen de Puerto Rico*, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, 29 LPRA sec. 146 *et seq.*, (Ley 100), prohíbe, entre otros, el discrimen por razón de religión. La Ley 100 implanta la política

constitucional y establece responsabilidad civil y criminal contra los patronos que discriminen en el reclutamiento, en los términos y condiciones de empleo y despidan de tal manera a algún empleado suyo. A esos efectos, legitima al empleado discriminado a entablar una causa de acción en daños y perjuicios.

Al tiempo de los hechos que nos competen, el Artículo 3 de la Ley 100, 29 LPRA sec. 148, establecía una presunción de despido discriminatorio, relevante durante la etapa probatoria del caso, salvo que se lograra demostrar que existió justa causa para el despido. El referido artículo disponía lo siguiente: “Se presumirá que cualquiera de los actos mencionados en las secciones precedentes fueron [sic] cometidos en violación de las secs. 146 a 151 de este título, cuando los mismos hayan sido realizados sin justa causa. Esta presunción será de carácter controvertible”. Sin embargo, nuestro Tribunal Supremo ha enfatizado que la referida disposición no altera en su totalidad nuestro esquema probatorio, a los efectos de que, una vez instada la acción judicial, de ordinario, le corresponde a la parte demandante comenzar la presentación de la prueba de sus alegaciones previo a que la parte demandada venga obligada a rebatirla.²⁰³ En *SLG Hernández-Beltrán v. TOLIC*, 151 DPR 754, 774 (2000), el Tribunal Supremo precisó que «la presunción que allí se establece es facilitarle al empleado el probar su caso, no el relevarlo de la necesidad de presentar evidencia alguna para probar sus alegaciones».

El esquema probatorio para la presentación de la prueba en casos de discrimen es el siguiente: le corresponde inicialmente al empleado presentar prueba que sostenga sus alegaciones. En particular, deberá probar lo siguiente: (1) que hubo un despido o acto perjudicial; (2) que este se realizó sin justa causa; y (3) algún hecho base que lo ubique dentro de la modalidad de discrimen bajo la cual reclama. *Díaz v. Wyndham Hotel*

²⁰³ Cuando la parte demandante no presenta prueba suficiente para sostener sus alegaciones, la parte demandada puede solicitar la desestimación de la causa en esta etapa, de conformidad con la Regla 39.2 (c) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 39.2(c). En este caso, St. James recurrió a la norma, no obstante, el Tribunal prefirió escuchar el resto de la prueba. Transcripción de la Prueba Oral del 17-20 de septiembre de 2019, págs. 375-401.

Corp., 155 DPR 364, 384 (2001). Cumplida esta fase inicial, surge la presunción de despido discriminatorio. Las circunstancias o hechos básicos varían según el contexto en que se dé la decisión de empleo y el tipo de discrimen que se alegue. *Id.*

A partir de este momento, el *onus probandi* recae sobre el patrono y, de este no presentar prueba alguna, sólo resta dar por probado el caso del empleado y adjudicar los daños. *SLG Hernández-Beltrán v. TOLIC, supra*, pág. 775. Sin embargo, existe la posibilidad de que el patrono opte por defenderse de varias formas, como sigue: (1) presentar prueba para rebatir la presunción de despido discriminatorio; (2) probar que hubo un despido justificado (justa causa); (3) probar que no hubo tal despido; o (4) presentar prueba de que, a pesar de haber habido un despido injustificado, este no fue discriminatorio. *SLG Hernández-Beltrán v. TOLIC, supra*, pág. 775. No obstante, al empleado aún le asiste otra oportunidad para probar su caso, claro está, sin el beneficio de la presunción. Tendrá que ofrecer prueba específica de incidentes o hechos que demuestren dicho discrimen o de los cuales se pueda inferir el mismo. *Id.*

Finalmente, “[s]i luego de presentada la totalidad de la prueba, queda demostrado que no hubo ánimo o intención discriminatoria en el despido, pero el demandado no logró establecer una justificación razonable” para la cesantía del demandante, “el tribunal deberá concluir que el despido fue injustificado y el empleado será acreedor, exclusivamente, de los remedios establecidos en la Ley 80”. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp., supra*, pág. 391. Por otro lado, si “el tribunal determina que el despido efectivamente fue discriminatorio y, por ende, injustificado, entonces procederá a imponer los remedios provistos por la Ley 100”, de forma exclusiva. *Id.*

C. Revisión apelativa

Es la norma establecida por nuestra máxima curia que los jueces de instancia son quienes están en mejor posición de aquilatar la prueba; por ello, su apreciación nos merece gran respeto y deferencia. En ausencia de

error manifiesto, prejuicio, pasión o parcialidad, no se intervendrá con sus conclusiones de hechos y apreciación de la prueba. Sólo se podrá intervenir con estas conclusiones cuando la apreciación de la prueba no represente el balance más racional, justiciero y jurídico de la totalidad de la evidencia. *González Hernández v. González Hernández*, 181 DPR 146, 776 (2011); *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R.*, 175 DPR 799, 810-811 (2009); *López v. Dr. Cañizares*, 163 DPR 119, 135-136 (2004); *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215, 232 (1998); *Cárdenas Maxán v. Rodríguez Rodríguez*, 125 DPR 702, 714 (1990).

A tenor de lo anterior, los tribunales apelativos debemos conferir gran deferencia al juzgador de los hechos, pues este se encuentra en mejor posición para evaluar la credibilidad de un testigo. Ya que un foro apelativo cuenta solamente con expedientes mudos e inexpresivos, se le debe respeto a la adjudicación de credibilidad realizada por el juzgador primario de los hechos. Por tanto, los conflictos de prueba deben ser resueltos por el foro primario. *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R.*, *supra*, pág. 811.

III

En la presente causa, el Sr. Muñiz alega en su **primer señalamiento de error**, que el TPI incidió al concluir que el apelante abandonó su empleo, en contra de sus propias determinaciones, tanto en la *Resolución* como de la *Sentencia*; en particular, señala las siguientes:

Resolución de 2018:

47. El fundamento de St. James para informarle al [apelante] que no podía continuar realizados [*sic*] las labores fue que el [apelante] continuaba incumpliendo con la política de apariencia personal al llevar el pelo largo.
48. St. James le requirió al [apelante] que se recortara porque tenía el pelo largo.
49. En el documento con fecha del 7 de abril de 2016, se indicó que el [apelante] se negaba a firmarlo y leerlo y que no se recortaría el pelo.
50. Desde el 7 de abril de 2016, el [apelante] no rindió labores en su turno asignado para St. James.

Sentencia de 2020:

96. La señora Acevedo Mercado preparó el correspondiente documento de la reunión el cual el [apelante], se le entregó para que lo leyera y firmara a lo cual se negó. [É]l pidió [que] se le entregará copia del mismo de la misma forma que había pedido copia de los otros documentos preparados al final de las otras dos reuniones anteriores. No se le entregó copia del mismo indicándosele que se trataba de un documento interno de la compañía. Este último documento indicó al final que, si el cabello largo respondía a una promesa religiosa, debía proveerse algún tipo de evidencia.

El Sr. Muñiz sostiene que no abandonó el empleo, sino que St. James lo suspendió indefinidamente de empleo y sueldo.

Luego de una evaluación integral de la prueba testifical y documental, discrepamos del argumento del apelante. Distinto a una suspensión indefinida a voluntad del patrono, somos del criterio que St. James dejó al entero arbitrio del Sr. Muñiz la decisión de adherirse a las normas de apariencia que conocía desde 1989 o proveer la información requerida para auscultar la viabilidad de la concesión de un acomodo por razones de religión. El apelante, sin embargo, no fue responsivo y optó por no comunicarse con el patrono. Es decir, no se presentó recortado para reanudar sus turnos de trabajo ni ofreció la información necesaria para acreditar que la decisión de llevar el pelo largo, en efecto, respondía a una cuestión religiosa. Recuérdese que, las explicaciones que el apelante dio para transgredir la norma de llevar el pelo largo fueron inconsistentes. Lo creído por el TPI fue que, el 14 de enero de 2016, el Sr. Muñiz le dijo a la Sra. Acevedo que llevaba el pelo largo porque estaba de vacaciones. Vacaciones, por cierto, no autorizadas y en contravención del Memorando de 25 de noviembre de 2015. Luego, el 17 de febrero de 2016, consignó por escrito que se trataba de una promesa religiosa. Allí expresó falsamente que la Sra. Acevedo sabía de la aludida promesa y que esta lo autorizó a llevar el pelo largo recogido. Finalmente, el 16 de marzo de 2016, aludió al discrimen por razones religiosas, pero al indagar sobre el asunto en la reunión del 7 de abril de 2016, se negó a abundar y reiteró que la promesa era de naturaleza personal. Ciertamente, la empresa no está

obligada a conceder acomodos por las preferencias personales de sus empleados.

En este caso, es evidente que St. James reconocía la valía del Sr. Muñiz como empleado y por eso, le confirió varias oportunidades para rectificar. Por ejemplo, según surge de la prueba testifical, la Sra. Acevedo hizo caso omiso de las expresiones mendaces del apelante sobre el presunto conocimiento de esta de la promesa y su autorización para que llevara el pelo largo recogido. Sin embargo, la deferencia no equivalía a la permisibilidad de que el apelante eligiera cuáles normas acatar y cuáles no.

De otra parte, debido a las explicaciones inconsistentes del Sr. Muñiz, el patrono inquirió información acerca de la alegada promesa religiosa, con el fin de evaluar si se justificaba el acomodo. El apelante no la brindó. Al contrario, varió nuevamente su versión y acotó que la promesa era personal. Ante ese escenario, St. James aclaró que ese tipo de promesa personal no ameritaba acomodo alguno. Aun así, el patrono dio dos opciones: que el apelante se recortara el cabello o abundara sobre la promesa religiosa. Téngase en cuenta que, en el juicio, desfiló prueba testifical reveladora sobre las experiencias previas de St. James, en torno a la concesión de acomodo por razón de fe. En específico, durante tres meses, concedió a una practicante de la santería vestir con la ropa ceremonial, en lugar del uniforme. Claro está, la Sra. Torres destacó que la empleada acudió oportunamente y puso en posición al patrono para conceder el acomodo.

En este caso, los hechos probados demuestran que el Sr. Muñiz fue inconsistente al establecer las razones de llevar el pelo largo. Sin embargo, contrario a lo alegado por el apelante, al este invocar razones religiosas, la Sra. Torres inició una investigación, para lo cual fue citado. En el cónclave con la Sra. Acevedo y el Capitán Altreche, el Sr. Muñiz se negó a brindar información de la promesa religiosa y, luego, expresó que la promesa era de carácter personal. El patrono le dio a escoger dos vías. El apelante optó por no reportarse al trabajo, debidamente recortado, para reactivar la

asignación de turnos. Tampoco se presentó con su melena y dispuesto a ofrecer la información solicitada, en el caso que la promesa fuera de naturaleza religiosa, no personal. El apelante conocía de estos términos. De hecho, declaró que entendía que estaba suspendido, hasta tanto se recortara el cabello o proveyera evidencia de la promesa.

P Correcto, y lo cierto es que usted entendió que estaba suspendido hasta que se recortara el pelo o hasta que proveyera la evidencia a doña Zahira, correcto.

R S[í].²⁰⁴

De igual forma, el Sr. Muñiz reconoció haber recibido la carta de 25 de abril de 2016, y que no se comunicó más con la empresa.

P Lo cierto es que usted recibió una carta de doña Zahira con fecha del 25 de abril, correcto.

R S[í].

P ¿Usted se comunicó con St. James al recibir esa carta?

R No.

P ¿Usted contestó la carta?

R No.²⁰⁵

Según surge de la referida misiva, al apelante se le preguntó si la razón para no recortarse se debía a una promesa religiosa, pero este indicó que era personal, para lo cual no se justifica un acomodo. Por consiguiente, es razonable colegir que el apelante rechazó las alternativas provistas por St. James y, en efecto, abandonó su empleo.

En el **segundo señalamiento de error**, el apelante aduce que el TPI erró al aplicar la Ley 80 y la jurisprudencia interpretativa, en cuanto al conocimiento y divulgación de las normas de la empresa a los empleados. Indica que la norma es irrazonable porque la reglamentación no especifica el tipo de recorte y permite que las mujeres lleven el pelo largo. Añadió que la sanción aplicada en su contra estaba sujeta a la interpretación personal. Sostiene también que St. James no acreditó, mediante un acuse de recibo,

²⁰⁴ TPO de 17-20 de septiembre de 2019, pág. 366, líneas 13-16.

²⁰⁵ *Id.*, pág. 367, líneas 14-20.

que hubiere entregado el Manual del Empleado al apelante, por el cual lo sancionó. Arguye que la omisión del patrono debe interpretarse a su favor «con relación a su desconocimiento de la política de apariencia física que el patrono le impuso».²⁰⁶ Alega, por igual, que el «largo del cabello no era un requisito indispensable para ejercer las funciones del puesto»,²⁰⁷ toda vez que llevaba varios meses realizando sus tareas sin quejas sobre su desempeño. Por tanto, concluye que la norma es arbitraria y no propende al buen funcionamiento de la empresa.

Al sopesar los argumentos esbozados, entendemos que la norma exigida no adolece de arbitrariedad. Se ha reconocido la prerrogativa del patrono para establecer los parámetros que desee sobre la apariencia física de los empleados que lo representan. Claro está, siempre y cuando, los mismos no se basen en características inmutables de la persona. En la presente causa, St. James vincula la apariencia física de los varones afeitados y recortados con una imagen de respeto y autoridad, inherente al servicio de seguridad que ofrecen a sus clientes.²⁰⁸ Decididamente, la norma no es caprichosa y la misma se estila en la industria de seguridad.

Asimismo, no coincidimos con la postura de que la ausencia de una descripción de lo que significa un *recorte* implica que la norma sea ambigua y esté sujeta a interpretaciones personales. Ciertamente, aunque varió sutilmente la descripción específica entre los testigos, todos los testimonios coincidieron en que el largo del pelo aceptado en la industria es a la altura de la nuca o por encima del cuello de la camisa. Es lógico y razonable concluir que un rabo, tipo cola de caballo, y un moño, tipo cebolla, no satisfacen la norma de pelo recortado, aun cuando en la parte frontal y lateral se lleven cerquillos, como lo hacía el Sr. Muñiz.

Del mismo modo, discrepamos de que, en este caso, la falta de un acuse de recibo del Manual del Empleado de 2014 firmado por el Sr. Muñiz equivalga a su desconocimiento de la norma sobre apariencia física

²⁰⁶ *Apelación*, pág. 16.

²⁰⁷ *Id.*, pág. 17.

²⁰⁸ Véase, *Alegato de la parte apelada*, pág. 17.

promulgada por St. James, que exige que los oficiales de seguridad estén recortados. En este caso, debe tenerse presente que el Sr. Muñiz, no sólo fue orientado y apercebido al respecto en varias ocasiones, sino que el propio apelante aceptó que conocía la regla.

En particular, el Sr. Muñiz reconoció el diagrama con el dibujo y el texto explicativo sobre la apariencia de un oficial de seguridad, el cual fue admitido como exhibit.²⁰⁹ La ilustración se exhibía en los puestos de trabajo de los oficiales de seguridad. Según las expresiones del Sr. Muñiz, las únicas diferencias entre el dibujo y su uniforme eran que él no llevaba corbata y que usaba una gorra.²¹⁰ En alusión a la transcripción de la deposición que se le tomó, reproducimos las siguientes declaraciones del juicio:

P Yo le voy a leer y usted para que siga con su lectura conmigo, 114 línea 24, R de respuesta [«]recuerdo que tenía el gorro dibujado en el medio y la literatura en los lados[,] pero era bien semejante a este[»] ya estoy en la 115, pregunta le añado por eso le pregunto, si era semejante su recuerdo, respuesta «s[í]», le pregunté si hay algo que hay aquí que no hubiese en el otro que usted hubiese visto, respuesta [«]no[»], y lo cierto que usted nos había dicho don Juan que usted veía pegado en la puerta ese documento, correcto.

R S[í].

P Vaya al documento nuevamente, puede poner la deposición al lado si es tan amable y usted está de acuerdo conmigo que ese documento tiene un t[í]tulo que dice Reglamento de Uniforme, correcto.

R Correcto.

P Okey, y está de acuerdo conmigo que tiene además de la gráfica del dibujo [eh] de lo que debe ser un caballero, correcto por la parte frontal única y exclusivamente, cierto.

R S[í].

P Y a los lados hay dos columnas con palabras, correcto.

R S[í].

P Y está de acuerdo conmigo que en la columna de la izquierda comienza con una frase que dice, bien afeitado y recortado, correcto.

²⁰⁹ Apéndice de la parte apelante, pág. 417.

²¹⁰ TPO de 17-20 de septiembre de 2019, pág. 373, líneas 22-23.

R S[í].

P Y eso s[í] usted lo había visto, ¿verdad que s[í]?

R S[í].²¹¹

Sobre el aludido diagrama, el Capitán Altreche declaró que lo conocía “[p]orque este documento nos lo entregan a nosotros cuando nos reclutan [...]”. Agregó también que los diagramas “se envían a los puestos que nosotros ofrecemos seguridad para que los oficiales conozcan cu[á]l es el Reglamento”.²¹² Este hecho fue acogido por el TPI en su determinación número 40 de la *Sentencia* apelada, como sigue: “En la caseta donde ubicaba este puesto de seguridad al cual el Sr. Muñiz Matos estuvo asignado desde el 1989 hasta el 2014, estaba pegada en una de sus paredes la ilustración de papel que mostraba un guardia de seguridad de frente y que contiene dos columnas explicativas sobre la vestimenta del guardia de seguridad en funciones. En la columna de la izquierda incluye la instrucción particular de que el Oficial de Seguridad en funciones tiene que estar debidamente afeitado y recortado”.

De otra parte, argumentar el desconocimiento resulta en un sinsentido, cuando el Sr. Muñiz deliberadamente ocultaba su pelo largo. Veamos una porción de lo declarado por el apelante en el juicio, como sigue:

P ¿Qué usted hacía con la gorra de St. James para cumplir con esa parte del uniforme que la tiene que utilizar?

R Me ponía la gorra y me metía el rabo debajo de la gorra.²¹³

[...]

P No se había recortado okey, y lo que hac[í]a mientras trabajaba era una de dos o se escondía el rabito detrás de la camisa o dentro de la gorra, correcto.

R S[í].²¹⁴

²¹¹ *Id.*, págs. 345, líneas 11-23; 346, líneas 1-11.

²¹² *Id.*, pág. 441, líneas 15, 18-19.

²¹³ *Id.*, pág. 309, líneas 14-16.

²¹⁴ *Id.*, pág. 365, líneas 12-15.

Así lo determinó probado el TPI en sus enunciados fácticos de la *Sentencia*, en los que consignó, por ejemplo, en el número 55, lo siguiente:

Para disimular el largo de su cabello, se hacía cerquillos alrededor de su cara, orejas y cuello, debajo del rabo o moño. Cuando se vestía con su uniforme, se recogía el restante de su pelo que estaba largo en un rabo o moño tipo cola de caballo y/o cebolla y a veces lo doblaba hacia arriba para esconderlo debajo de la gorra del uniforme, que era como de pelotero, o lo entraba por el cuello de la camisa para que no fuera visible.

En la determinación número 57, el TPI esbozó tajantemente en el dictamen que el Sr. Muñoz “admitió expresamente que esto lo hacía para esconder el rabo de cabello largo”. A esos efectos, es forzoso concluir que el Sr. Muñoz conocía muy bien la norma de St. James sobre apariencia física, que exigía a los varones estar afeitados y recortados; y de manera voluntaria, la infringió reiteradamente.

Finalmente, en el **tercer señalamiento de error**, el Sr. Muñoz arguye que el TPI se equivocó al desestimar la reclamación de discrimen por razón de religión. Alega que en, al menos dos ocasiones, consignó que tenía una promesa religiosa, con relación al largo de su cabello; así como que se sentía discriminado y perseguido. Denuncia que el patrono no inició una investigación como reza el Manual del Empleado de 2014. Arguye, además, que St. James no rebatió la presunción de discrimen que se activó en su contra.

Un examen minucioso de la prueba testifical sugiere que la Sra. Acevedo no cursó una investigación, pero sí citó al apelante para dar atención a sus alegaciones, por instrucciones de su jefa, la Sra. Torres. La funcionaria acotó que su jerarquía no le permitía la atribución de investigar, como sigue: “Yo soy una asistente y obviamente yo personalmente no puedo iniciar una investigación.”²¹⁵ *A contrario sensu*, la Sra. Torres testificó que, al conocer las expresiones del Sr. Muniz, como Directora de Recursos Humanos inició una investigación. Primero, reinstaló los turnos de trabajo del apelante; luego, instruyó a su subalterna a citarlo para indagar sobre la

²¹⁵ *Id.*, pág. 538, líneas 18-19.

alegada promesa religiosa. Aun cuando nunca se trasladó a Mayagüez para atender el asunto personalmente, la testigo afirmó haber estado en comunicación continua con la Sra. Acevedo, como sigue: “Yo le di instrucciones a Zahira de que ir haciendo paso por paso y que me supliera la información y los documentos de lo que hiciera para yo realizar completar mi investigación basado en la evaluación de eso que ella me estaba enviando”.²¹⁶

Ahora bien, en referencia a que St. James no rebatió la presunción de discrimen, somos de la opinión que tal presunción nunca se activó. El Sr. Muñiz no probó un despido injustificado. De hecho, ni siquiera demostró haber sido despedido, toda vez que la evidencia sólo prueba que abandonó su trabajo, al no volver a comunicarse con el patrono, luego que se le suspendiera hasta tanto decidiera, a su propio arbitrio, si se iba a recortar el cabello o si iba a presentar información fehaciente sobre la promesa, en caso de que esta se tratara de una promesa religiosa.

Las peticiones de información del patrono al apelante no fueron motivadas por ningún ánimo discriminatorio. Respondieron, sin duda, a las expresiones discordantes que el Sr. Muñiz ofreció para justificar su pelo largo, a saber: que estaba de vacaciones, que tenía una promesa religiosa y, luego, que era de carácter personal.

En referencia a la aludida promesa, el apelante testificó lo siguiente:

P No[,] mire la pregunta es s[í] o no, si usted sabe o no sabe bajo qué creencia religiosa hizo su promesa.

R No.

P No, no la sabe, correcto.

R Correcto.

P “All right”, lo cierto es que usted desconoce si la Iglesia o la religión católica le exige hacer una intención o una promesa para propósitos de la propia religión que usted eso lo desconoce, correcto.

R S[í].

²¹⁶ *Id.*, pág. 594, líneas 11-14.

P Y lo cierto es que usted no habló de la promesa con personal alguno[:] Sacerdote, Párroco o Pastor o una figura similar, correcto.

R Correcto.

P Okey y lo cierto es que usted no habló sobre esa promesa, el propósito de la misma, el carácter de la misma, con alguna persona vinculada con la Iglesia Católica o cualquier otra creencia religiosa, correcto.

R Correcto.

P Porque usted la mantuvo personal, ¿verdad que s[í]?

R Una creencia personal...

P La mantuvo personal, s[í].

R S[í].

P Es más usted no se lo dijo ni a su señora esposa hasta después de radicar esta demanda, correcto.

R S[í].²¹⁷

En 2016, al omitir explicar la naturaleza de su promesa y decir que la misma era una de carácter personal, impidió que, en el juicio, el apelante cumpliera con el requisito de establecer el hecho base de la modalidad de discrimen por razón de religión. Por tanto, el Sr. Muñiz nunca logró establecer un caso *prima facie* de discrimen, que revirtiera la carga probatoria a St. James. Incluso, aun cuando determináramos que, en efecto, planteó los elementos que activaron la presunción, entendemos que el patrono logró rebatir la presunción al establecer palmariamente que no se produjo un despido, sino un abandono del empleo.

En fin, en la presente causa quedó demostrado que el apelante conocía muy bien la política de St. James, en cuanto a estar debidamente recortado, a tono con la industria de seguridad. Optó por incumplirla reiteradamente, tratando de disimular y ocultar la falta. Si bien el Sr. Muñiz atribuyó que la razón para llevar el cabello largo se debía a que profesaba una promesa de índole religiosa, nunca puso en condiciones al patrono para auscultar la justificación de la excepción y que se pudiera conferir un

²¹⁷ *Id.*, págs. 360, líneas 10-25; 361, líneas 1-7.

acomodo. Además, la alegación estuvo maculada con falsedades y versiones excluyentes.

No obstante lo anterior, St. James le brindó al apelante amplias oportunidades para que reconsiderara su postura. Incluso, el patrono le dio a escoger al Sr. Muñiz entre recortarse o acreditar la promesa religiosa. La comunicación del 7 de abril de 2016, que el apelante se negó a leer y firmar, expresamente dice que el Sr. Muñiz se comprometió a comunicar a St. James si procederá o no a dar cumplimiento a la norma de apariencia física; o someter evidencia, si la promesa alegada respondía a otra razón que no fuera personal. Al Sr. Muñiz se le aclaró que una promesa personal no justificaba conceder una excepción a la regla. De ser religiosa, el apelante debía ofrecer detalles sobre la misma para poder validar la excepción. Es decir, el apelante no podía pretender que se le concediera una excepción a las normas de apariencia física por el mero hecho de, presuntamente, profesar una promesa personal. De haber sido religiosa, debía informar otros detalles, de manera que el patrono contara con los parámetros adecuados para conceder o no un acomodo. Por igual, el apelante tampoco se presentó a su lugar de trabajo con el cabello recortado, sino que eligió no comunicarse más con el patrono. Por lo tanto, debemos concluir que la pérdida del empleo del Sr. Muñiz únicamente le es atribuible al propio apelante. Así, al no configurarse un despido injustificado ni probarse una acción discriminatoria, procede confirmar el dictamen impugnado.

IV

Por los fundamentos expuestos, confirmamos la *Sentencia Nunc Pro Tunc* apelada.

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

Lcda. Lilia M. Oquendo Solís
Secretaria del Tribunal de Apelaciones