

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL X

LUIS ANTONIO RODRÍGUEZ  
TRINIDAD Y OTROS

Demandantes-Apelados

Vs.

ESJ RESORT, LLC Y OTROS

Demandados-Apelantes

KLAN202100445

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

Caso Núm.:  
DPE2017-0382  
(506)

Sobre: Despido  
Injustificado,  
Discrimen por  
Impedimento y  
Edad

Panel integrado por su presidente, el Juez Rodríguez Casillas, la Jueza Romero García y la Juez Méndez Miró Méndez Miró, Juez Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 27 de junio de 2022.

El San Juan Resort (ESJ) solicita que este Tribunal revise la *Sentencia Parcial* que emitió el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Bayamón (TPI). En esta, el TPI declaró ha lugar la *Solicitud de Sentencia Sumaria* que presentó el Sr. Luis Rodríguez Trinidad (señor Rodríguez).

Se revoca la *Sentencia Parcial* del TPI y se desestima la causa de acción que instó el señor Rodríguez bajo la Ley 80, *infra*.

**I. TRACTO PROCESAL**

El 26 de julio de 2017, el señor Rodríguez presentó una *Querrela* bajo el procedimiento sumario de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRA sec. 3118 *et seq.*<sup>1</sup> Alegó violaciones a la Ley Núm. 80 de 30 de mayo

<sup>1</sup> Apéndice de *Apelación*, pág. 896.

de 1976, 29 LPRA secs. 185a *et seq.* (Ley 80), la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, 29 LPRA sec. 146 *et seq.*, y la Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada, 1 LPRA sec. 501 *et seq.* Indicó que, el 7 de noviembre de 2016, ESJ lo despidió mientras disfrutaba de una licencia médica autorizada. Alegó que ESJ utilizó como pretexto para despedirlo un alegado abandono de empleo y problemas de desempeño. Solicitó como remedio la indemnización --el pago de la mesada-- que provee la Ley 80, *supra*.

El 9 de agosto de 2017, ESJ presentó su *Contestación a Querella*.<sup>2</sup> Indicó que despidió al señor Rodríguez, conforme lo permite la Ley 80, *supra*, debido a que abandonó su empleo durante varios días consecutivos sin mediar aviso previo, como requiere el Manual para Empleados. Solicitó que se tramitara el caso bajo el procedimiento ordinario y que se declarara no ha lugar la *Querella*.

El 29 de marzo de 2019, el señor Rodríguez presentó una Solicitud de Sentencia Sumaria en cuanto a la acción de despido injustificado bajo la Ley 80, *supra*.<sup>3</sup> Alegó que el 28 de octubre de 2016 intentó notificar a su secretaria, la Sra. Jeanette Martínez (Secretaria del señor Martínez), y a la Sra. Sharily Contreras, Gerente de Recursos Humanos de ESJ (Gerente de Recursos Humanos) sobre una nueva extensión a su licencia de enfermedad. Indicó que, al recibir la carta de despido, se percató de que el correo electrónico con el más reciente certificado médico no había llegado a Recursos Humanos. Expresó que, al verificar el buzón de su correo

---

<sup>2</sup> *Íd.*, pág. 886.

<sup>3</sup> *Íd.*, pág. 812.

electrónico, se percató de que su envío quedó "pending", i.e., este no se completó.

El señor Rodríguez planteó que, conforme a la carta de despido, se le separó de su empleo por haber cometido ciertas faltas por las cuales ya había sido disciplinado; y por varias ausencias sin notificar, las cuales no eran sancionables ya que el Manual para Empleados provee para cuando la notificación no se pueda llevar a cabo por razones fuera del control del empleado. Al respecto, el señor Rodríguez adujo que ESJ era responsable de comunicarse con él para determinar si existían factores fuera de su control que le impidieron efectuar una notificación de ausencia adecuada y efectiva. Reiteró su solicitud del pago de la mesada y procuró la indemnización de honorarios.

Por su parte, el 23 de abril de 2019, ESJ presentó una *Oposición a "Moción de Sentencia Sumaria Parcial"* (Oposición).<sup>4</sup> Adujo que no existe una controversia de hechos con respecto a las razones que dieron pie al despido del señor Rodríguez y defendió su legalidad. Planteó que los hechos constatan que el señor Rodríguez violó el Manual para Empleados al ausentarse por cuatro días, esto es, del 1 al 4 de noviembre de 2016, sin notificar el motivo de su ausencia, comunicarse con ESJ o presentar justificación alguna.

El 24 de febrero de 2021, el TPI emitió una *Sentencia Parcial* la cual notificó el 5 de marzo de 2021. Declaró ha lugar la Solicitud de Sentencia Sumaria del señor Rodríguez y determinó que bajo la Ley 80, *supra*, su despido no se justificó.<sup>5</sup> Condenó a ESJ a pagar al

---

<sup>4</sup> *Íd.*, pág. 112.

<sup>5</sup> *Íd.*, pág. 32.

señor Rodríguez \$201,857.28 por concepto de mesada y \$50,464.32 por concepto de honorarios de abogados, más costas e intereses post sentencia al por ciento establecido a partir de la notificación de la *Sentencia Parcial*.

Inconforme, el 23 de marzo de 2021, ESJ presentó una *Reconsideración de Sentencia Parcial y Solicitud de Determinaciones de Hechos Adicionales* (Reconsideración).<sup>6</sup> Alegó que había contradicciones fácticas entre las determinaciones de hecho que emitió el TPI y la aplicación del derecho, pues, entre estas, el TPI: (1) concluyó que el correo electrónico del señor Rodríguez estaba lleno cuando este no indicó que lo estaba sino que aparentaba estarlo; y (2) que en algunas instancias se indicó que el señor Rodríguez notificó el certificado médico y en otras se reconoció que este intentó enviarlo. A juicio de ESJ, ello evidencia conclusiones contradictorias entre sí sobre asuntos determinantes.

ESJ también alegó que la *Sentencia Parcial* incluía hechos que la evidencia no sostenía como, por ejemplo, que ESJ no recibió el certificado médico del señor Rodríguez por razón de una falla técnica en el sistema de correo electrónico de ESJ. Asimismo, arguyó que las violaciones del señor Rodríguez a sus normas justificaban su despido. ESJ adujo que el TPI presumió que el señor Rodríguez solo tenía la obligación de notificar su ausencia mediante un correo electrónico, mas reiteró, este tenía otras opciones. Por ende, ESJ arguyó que, como patrono, no se le debía penalizar por

---

<sup>6</sup> *Íd.*, pág. 20.

la negligencia del señor Rodríguez de seleccionar determinado método de notificación y por negarse a revertir su decisión de terminar la relación de empleo con el señor Rodríguez cuando este nunca se comunicó para justificar su ausencia.

Por su parte, el señor Rodríguez presentó su *Oposición a Solicitud de "Reconsideración de Sentencia Parcial y Solicitud de Determinaciones de Hechos Adicionales"*.<sup>7</sup> En esencia, planteó que la Reconsideración de ESJ no cuestionó razonablemente la determinación del TPI y, por consiguiente, incumplió con los requisitos de especificidad de la Regla 47 de las de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 47.

El 13 de mayo de 2021, el TPI declaró no ha lugar la Reconsideración de ESJ.

Inconforme, el 14 de junio de 2021, ESJ presentó una *Apelación* e indicó:

1. Incurrió en error el TPI al rechazar e ignorar hechos esenciales no controvertidos sobre el despido [del señor Rodríguez]; al incluir hechos que no están sustentados por la evidencia como hechos no controvertidos; al basar sus conclusiones de derecho en hechos que no están sustentados con evidencia; y al no emitir determinaciones adicionales de hechos según solicitado en la [Reconsideración].
2. Incurrió en error el TPI al evaluar la [Solicitud de Sentencia Sumaria] presentada por [el señor Rodríguez] de la forma más favorable [al señor Rodríguez], realizando cualquier inferencia a favor [del señor Rodríguez] y no a favor de [ESJ] como requiere el estado de derecho.
3. Incurrió en error el TPI en la aplicación del derecho al concluir que el despido [del señor Rodríguez] fue justificado (sic.), a pesar de que no existe controversia de que [el señor Rodríguez] recibió el [Manual para Empleados] de ESJ, la razonabilidad de las normas implementadas por ESJ y el incumplimiento reiterado [del señor

---

<sup>7</sup> *Íd.*, pág. 12.

Rodríguez] con dichas normas, actuando así el TPI en contra de la normativa establecida en *Feliciano v. Sheraton*, 182 DPR 368 (2011).

4. Incurrió en error el TPI al no considerar los hechos sustentados por declaración jurada de [la Gerente de Recursos Humanos] bajo el fundamento de que la declaración jurada fue "[s]ham affidavit" cuando, ni el TPI ni [el señor Rodríguez] identificaron ninguna contradicción entre la declaración jurada y la deposición de [la Gerente de Recursos Humanos].
5. Incurrió en error el TPI al no considerar la [Solicitud de Sentencia Sumaria] presentada por ESJ en la [Oposición] y determinar que la [Oposición] presentada por ESJ no cumplió con las reglas de procedimiento civil.
6. Incurrió en error el TPI al asumir el rol de recursos humanos en contravención a la jurisprudencia estatal y federal.
7. Incurrió en error el TPI al otorgar un 25% de honorarios al [señor Rodríguez] a pesar [del señor Rodríguez] no haber presentado memorando de honorarios en contravención a la normativa aplicable.

Por su parte, el señor Rodríguez presentó su *Oposición a Recurso de Apelación Civil*. Con el beneficio de la comparecencia de las partes, se resuelve.

## II. MARCO LEGAL

### A. Sentencia Sumaria

La Regla 36 de las Reglas de Procedimiento Civil regula el mecanismo de la sentencia sumaria. 32 LPRA Ap. V, R. 36. Este recurso permite que una parte establezca que no existe una controversia sustancial que amerite dilucidarse en un juicio. Así, el tribunal está en posición de aquilatar la prueba y adjudicar las controversias que plantean las partes ante sí. *Rodríguez Méndez, et als. v. Laser Eye Surgery Mgmt.*, 195 DPR 769,784-785(2016); *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club, supra*, págs. 224-227. El propósito principal de este mecanismo procesal es que se materialice una

solución justa, rápida y económica en casos civiles en los cuales no existan controversias genuinas de hechos materiales, por lo que pueda prescindirse del juicio. *Meléndez v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 109 (2015); *S.L.G. Zapata Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 430 (2013).

La persona que promueva la resolución sumaria de un caso tiene que presentar una moción que esté fundamentada en cualquier evidencia (o declaraciones juradas) que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos relevantes y pertinentes sobre la totalidad o parte de la reclamación. 32 LPRA Ap. V, R. 36.1. "Un hecho material (relevante) es aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo con el derecho sustantivo aplicable." José A. Cuevas Segarra, *Tratado de Derecho Procesal Civil*, Tomo III, 1041 (Pubs. J.T.S. 2011). La controversia sobre los hechos esenciales que activa la reclamación no puede ser especulativa o abstracta, sino real. Entiéndase, de naturaleza tal que "permita concluir que existe una controversia real y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes". *Meléndez v. M. Cuebas*, *supra*, pág. 110 (2015); *Ramos Pérez v. Univisión de P.R.*, 178 DPR 200, 213-214 (2010).

La resolución sumaria corresponde solo cuando surge --con precisión y claridad-- que el promovido por la solicitud no puede prevalecer, bajo ningún supuesto de hechos, y que el tribunal tiene a su disposición la prueba necesaria para resolver la controversia que tiene ante su consideración. Cualquier duda no es suficiente para denegar la solicitud de sentencia sumaria. La duda debe establecer una controversia verdadera y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes. *Meléndez v. M.*

*Cuebas, supra*, pág. 110; *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 DPR 820, 848 (2010); *Ramos Pérez v. Univisión de P.R., supra*, págs. 213-214.

Al dictar sentencia sumaria, el juzgador deberá:

(1) analizar los documentos que se acompañan con la moción solicitando la sentencia sumaria, los que se acompañan con la oposición y aquellos que obren en el expediente judicial; y (2) determinar si el oponente controvertió algún hecho material o si hay alegaciones de la demanda que no han sido controvertidas o refutadas en forma alguna por los documentos. *PFZ Properties, Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.*, 136 DPR 881, 913-914 (1994).

De encontrarse presente algún hecho material en controversia, no podrá utilizarse el mecanismo de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*. Por el contrario, de no existir tal controversia de hecho, el tribunal deberá dictar sentencia a favor del promovente de la solicitud de sentencia sumaria si el derecho le favorece a este último. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club, supra*, pág. 227. Por ende, el promovente tiene que plantear su derecho con claridad. *Rodríguez Méndez, et als. v. Laser Eye Surgery Mgmt., supra*, pág. 785; *Meléndez v. M. Cuebas, supra*, pág. 110. De existir dudas sobre la existencia de una controversia de hechos, deben resolverse en contra del promovente, ya que este mecanismo procesal no permite que el tribunal dirima cuestiones de credibilidad. *Mgmt. Adm. Servs. Corp. v. E.L.A.*, 152 DPR 599, 610 (2000).

La parte promovida por una solicitud de sentencia sumaria no puede descansar meramente en sus alegaciones ni tomar una actitud pasiva. Más bien, está obligada a contestar de forma tan detallada y específica como lo

hizo la parte promovente. 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(c); *Rodríguez Méndez, et als. v. Laser Eye Surgery Mgmt.*, *supra*, pág. 786; *Nieves Díaz v. González Massas*, *supra*, pág. 848. Además, la parte promovida deberá presentar declaraciones juradas y documentos que pongan en controversia los hechos que presentó el promovente. También debe quedar claro que las declaraciones juradas que no contengan hechos específicos que las apoyen no tienen valor probatorio para demostrar lo que en ellas se concluye. *Ramos Pérez v. Univisión de P.R.*, *supra*, págs. 215-216; *Corp. Presiding Bishop v. Purcell*, 117 DPR 714, 721 (1986). En todo caso, la doctrina establece que los documentos que acompañan la moción de sentencia sumaria deben verse en la forma más favorable a la parte que se opone a la moción, concediéndole el beneficio de toda inferencia que razonablemente pueda derivarse de ellos. *Corp. Presiding Bishop. v. Purcell*, *supra*, pág. 720.

En fin, el tribunal dictará sentencia sumariamente si los documentos presentados demuestran que no hay controversia real sustancial en cuanto a algún hecho esencial y pertinente y que, como cuestión de derecho, procede la petición del promovente. Del mismo modo, el tribunal puede dictar sentencia sumaria de naturaleza interlocutoria para resolver cualquier controversia que existe entre las partes y que sea separable de las controversias restantes. 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(e).

La Regla 36 de Procedimiento Civil también exige unos requisitos de forma que debe cumplir el promovente de la resolución sumaria, así como el opositor. Si el promovente de la moción no cumple con los requisitos de forma, el tribunal no estará obligado a considerar su

solicitud. En el caso de que quien incumpla con los requisitos de forma sea el opositor, el tribunal podrá dictar sentencia sumaria a favor de la parte promovente si así procediera en derecho. *Meléndez v. M. Cuebas, supra*, pág. 111; *S.L.G. Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra*, págs. 432-433.

En cuanto a la facultad revisora de este Tribunal, en *Meléndez v. M. Cuebas*, el Foro Máximo aclaró el estándar de revisión que se debe utilizar al evaluar denegatorias o concesiones de mociones de sentencia sumaria. A saber, a este Tribunal le rigen los mismos criterios que a los tribunales de primera instancia al determinar si procede dictar una sentencia sumariamente. En esta tarea, este Tribunal solo puede considerar los documentos que se presentaron ante el TPI y determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos pertinentes y esenciales, y si el derecho se aplicó de forma correcta. La tarea de adjudicar los hechos relevantes y esenciales en disputa le corresponde, únicamente, al TPI en el ejercicio de su discreción sana. *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 334 (2004). La revisión de este Tribunal es *de novo*. En esta debemos examinar el expediente de la manera más favorable a la parte opositora a la moción de sentencia sumaria. *Meléndez v. M. Cuebas, supra*, pág. 118.

En nuestra revisión *de novo* se exige que este Tribunal se asegure que, tanto la solicitud de sentencia sumaria como la oposición correspondiente, cumplen con los requisitos de forma que requiere la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*. Además, este Tribunal deberá enumerar los hechos que están en controversia y aquellos que están incontrovertidos. Finalmente, este Tribunal

debe revisar si el TPI aplicó correctamente el derecho a los hechos planteados. *Meléndez v. M. Cuebas, supra*, pág. 119.

**B. La doctrina del "sham affidavit"**

En *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra*, el Tribunal Supremo adoptó la doctrina de jurisdicción conocida como el "sham affidavit doctrine".<sup>8</sup> Esta consiste en evitar que una parte intente suscitar una controversia de hechos materiales en respuesta a una solicitud de sentencia sumaria, valiéndose de un testimonio reciente contrario a una declaración una declaración juramentada anterior, sin explicar la contradicción entre ambas declaraciones. El propósito de la declaración posterior es dar una versión simulada, ficticia o falsa de hechos medulares con el propósito específico de impedir que se dicte sentencia sumaria en su contra, por ello es conocida como el "sham affidavit doctrine".

En *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra*, el Tribunal Supremo indicó que en el proceso de disponer de una solicitud de sentencia sumaria el juzgador no podrá tomar en consideración una declaración jurada suscrita por la parte adversa si su contenido es claramente incompatible con una versión de los hechos dada anteriormente y el exponente no aclara, a satisfacción del tribunal, la discrepancia entre las dos (2) posiciones. "Dicho de otro modo, se rechazará una

---

<sup>8</sup> La doctrina del "sham affidavit" se remonta a la decisión del Tribunal de Apelaciones de Estados Unidos para el Segundo Circuito en *Perma Research & Dev. Co. v. Singer Co.*, 410 F.2d 572 (2do Cir. 1969). Tras esta decisión del Segundo Circuito, todos los circuitos federales han considerado la aplicación de la doctrina y la han adoptado en alguna forma. El Tribunal de Apelaciones de Estados Unidos para el Sexto Circuito, en *McClain v. Mason County, Ky.*, 618 Fed. Appx. 262, 266 (6to Cir. 2015), resumió los aspectos más importantes de la doctrina.

declaración subsiguiente si la inconsistencia entre las dos declaraciones resulta patente y no se ofrece una explicación adecuada para la nueva versión." *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra*, pág. 440.

Tal determinación se reiteró en *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation, supra*, donde se discutió la doctrina de *sham affidavit* en la modalidad de contradicción.

Esta aplica cuando: (1) una parte ha sido examinada mediante preguntas precisas y libres de ambigüedad y ha respondido en detalle durante una deposición o ha prestado previamente una declaración clara e inequívoca bajo juramento; (2) al momento de oponerse a la solicitud de sentencia sumaria esa parte presenta una declaración posterior cuyo contenido es claramente incompatible con la versión ofrecida; (3) la incompatibilidad entre las dos declaraciones resulta evidente, manifiesta o patente, y no se trata de meras discrepancias de poca transcendencia o errores de buena fe; (4) no se ofrece explicación adecuada para la nueva versión, y (5) la declaración posterior no responde al descubrimiento de nueva evidencia, la cual a pesar de una diligencia razonable, no pudo descubrirse o no estuvo disponible al momento en que se prestó la declaración previa incompatible. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra*, págs. 440-442; *McClain v. Mason County, Ky.*, 618 Fed. Appx. 262, 266 (6to Cir.2015).

En cuanto a los últimos requisitos, el Tribunal Supremo expresó que las explicaciones deben brindarse al momento en que se emite la nueva declaración jurada contradictoria y las mismas deben ser certeras y libre de ambigüedades o planteamientos estereotipados. *Íd.* La rectificación tiene que ser precisa dado que se procura rectificar una declaración previa que se ofreció bajo juramento. Entiéndase, se trata de la oportunidad del declarante de demostrar que sus declaraciones incompatibles no son simuladas. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation, supra*, págs., 222-223.

**C. Ley 80**

La Ley 80, *supra*, procura proteger a los trabajadores ante un despido injustificado. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club, supra* (2015). Esta ley debe interpretarse liberalmente y de la manera más favorable al empleado. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 688 (2004); *Jusino et al. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 571 (2001).

El Art. 1 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185(a), dispone que "todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, que trabaja mediante remuneración de alguna clase, contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido de su cargo sin que haya mediado justa causa" tiene derecho a una indemnización conocida como la mesada. La mesada es el remedio exclusivo con el que cuenta un empleado al que se le despidió injustificadamente. *Romero et als., v. Cabrer Roig et als.*, 191 DPR 643, 650 (2014).

El Art. 2 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185(b), establece el estándar de causa justa como una limitación a toda acción de despido por parte del patrono. La causa justa libera al patrono del pago de la mesada. No obstante, "no se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento". 29 LPRA sec. 185(b). Es decir, la Ley 80 pretende desalentar y penalizar "la práctica de cesantear a empleados por razones que no tienen que ver con su desempeño en las labores o las necesidades del negocio". *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, 178 DPR 701, 706 (2010), citando a CR Carrión Crespo, *Los remedios exclusivos en el despido injustificado y el*

*accidente del trabajo: Legislación protectora del patrono*, 32 Rev. Jur. UIPR 89, 106 (1997).

El Art. 2 de la Ley 80, *supra*, describe algunas situaciones que pueden justificar un despido. *SLG Torres Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920 (2015). Entre estas, reconoce las instancias que son atribuibles a la conducta del empleado. 29 LPRR sec. 185(b). En este sentido, los incisos (a) y (c) del referido artículo disponen que será justa causa para el despido “[q]ue el obrero incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada” y/o la “[v]iolación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado”, respectivamente.

A esos fines, constituye causa justa para despedir “aquella fundada en las necesidades de la empresa y que pueda ser descrita como una transacción lícita y en el curso de los negocios”. *Morales Bengochea v. Banco Popular*, 173 DPR 742 ,768 (2016); *Narváez v. The Chase Manhattan Bank*, 120 DPR 731, 739 (1988). Desde esa perspectiva, el despido por causa justa “es aquel que delimita las circunstancias en que éste se produce; es decir, cuando tiene su origen en alguna razón o motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa y no en el libre arbitrio o capricho del patrono”. *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc., supra*, pág. 706, citando a *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds.*, 153 DPR 223, 244 (2001).

En virtud de ello, el patrono tiene la autoridad de establecer aquellas reglas que entienda razonables.

Constituye parte del contrato de trabajo el manual que contenga las reglas, los reglamentos y las normas del trabajo, como también los beneficios y los privilegios que disfrutará el empleado. De ordinario, un patrón de incumplimiento de estas normas o reglas podría dar lugar a un despido justificado. Ahora bien, se ha reconocido que la Ley 80 "no excluye de la sanción o despido en primera o única ofensa aquella falta cuya intensidad de agravio así lo requiera en protección de la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran". *Srio. del Trabajo v. ITT*, 108 DPR 536, 543 (1979); *Torres Solano v. PRTC*, 127 DPR 499 (1990). No obstante, la ausencia de razonabilidad de estas normas podría convertir el despido en uno caprichoso o arbitrario y, por lo tanto, injustificado. A su vez, los beneficios y privilegios que allí se establecen constituyen derechos del empleado y un despido en violación a éstos también resultaría en un despido injustificado. *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763, 775-76 (1992).

Cabe resaltar que el patrono tiene el peso de probar que el despido estuvo justificado. *Rivera v. Pan Pepín*, *supra*, pág. 690. Es decir, una vez el empleado presenta su reclamación, se invierte el orden de la prueba y el patrono debe demostrar, con el fin de ser exonerado del pago de la mesada, que el despido fue justificado. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club*, *supra*, pág. 232; *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 906-907. En estos casos, el patrono debe alegar en su contestación a la demanda los hechos que justificaron el despido y probar que el mismo estuvo justificado. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 379 (2001).

En suma, no existe una obligación absoluta de indemnizar a un empleado contratado sin tiempo determinado que ha sido despedido de su empleo. Esa obligación solo surge cuando se despide al empleado caprichosa o arbitrariamente, sin una causa, razón o motivo que justifique que el patrono prescinda de sus servicios. *Mercedes Bus Lines v. Tribunal de Distrito*, 70 DPR 690, 692 (1949). Es decir, solo en la eventualidad de que se demuestre que no medió causa justa para el despido, el patrono vendrá obligado a indemnizar al obrero con la mesada. 29 LPRA sec. 185(a); *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc., supra*, pág. 725.

Por otro lado, el Art. 11(b) de la Ley 80, dispone que se concederá una cantidad por concepto de honorarios de abogado que no será menor del por ciento del total de la compensación o cien dólares (\$100), la que fuere mayor. 29 LPRA sec. 185(k). El Foro Más Alto aclaró, no obstante, que el 15% es la cantidad mínima por concepto de honorarios que la ley autoriza y que el juzgador tiene discreción para conceder un por ciento mayor. *Hernández Maldonado v. Taco Maker*, 181 DPR 281, 295-296 (2011).

Ahora bien, en aquellos casos en los que el abogado estime que hizo un esfuerzo excepcional que amerite una cuantía mayor, tiene el peso de probar la razonabilidad de las horas y sus tarifas. *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc.*, 143 DPR 574, 584 (1997). Debe, además, solicitarlo al tribunal por medio de un memorando juramentado que detalle las horas que trabajó y la tarifa a cobrar. *Hernández Maldonado v. Taco Maker, supra*, pág. 583.

Finalmente, este Tribunal debe abstenerse de intervenir con el ejercicio discrecional del TPI en la

concesión de los honorarios. No obstante, el Foro Judicial Máximo indica categóricamente que el TPI:

[...] siempre deberá consignar por escrito sus razones para llegar a determinada suma. Solo de esta manera ese cálculo podrá ser revisable y se evitarán abusos de discreción. *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc., supra*, pág. 584.

A la luz de la normativa expuesta, se resuelve.

### III. DISCUSIÓN

Como se indicó en la Sección II (A) de esta *Sentencia*, a la hora de determinar si procede dictar una sentencia sumaria, a este Tribunal le rigen los mismos criterios que al TPI. Corresponde, pues, realizar un examen *de novo*.

En primer lugar, se debe determinar si las partes cumplieron con los requisitos de forma que exige la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, *supra*. Este Tribunal examinó la Solicitud de Sentencia Sumaria que presentó el señor Rodríguez y concluye que cumplió con los requisitos reglamentarios. A esos fines, incluyó un listado de los hechos que estima que no están en controversia. Los apoyó con una declaración jurada suya, la transcripción de su deposición, e hizo referencia a otros documentos que obran en el expediente judicial del TPI. También incluyó referencias a los documentos que regulan la relación obrero patronal como el Manual para Empleados.

Igualmente, ESJ cumplió cabalmente con los requisitos de la Regla 36.3, *supra*. Reaccionó a todos los hechos que propuso el señor Rodríguez, cualificó algunos y admitió otros. A su vez, propuso los hechos que estimó incontrovertidos, los cuales, arguyó,

demonstraron que procedía que el TPI dictara sentencia sumaria a su favor.

Con respecto a la determinación del TPI, este cumplió con desglosar los hechos que entendió incontrovertidos. Ahora bien, la evidencia documental que este Tribunal examinó --la cual el TPI también tuvo ante sí-- reveló que procede incorporar hechos incontrovertidos múltiples los cuales resultan indispensables lo cual este Tribunal hará más adelante en la discusión de los errores núm. 1, 2, y 5.

ESJ sostiene que el TPI erró al: (1) rechazar e ignorar hechos esenciales no controvertidos sobre el despido del señor Rodríguez; (2) incluir hechos que no están sustentados por la evidencia como hechos no controvertidos; (3) basar sus conclusiones de derecho en hechos que no están sustentados con evidencia; y (4) no emitir determinaciones adicionales de hechos, según solicitó en su Reconsideración. ESJ entiende, además, que el TPI erró al aplicar el derecho pues bajo el Manual para Empleados de ESJ, la razonabilidad de las normas que este incluye, y dado el incumplimiento reiterado del señor Rodríguez con estas, se justifica su despido.

A continuación, para mayor claridad, y por su relación estrecha, este Tribunal discute --de manera conjunta-- los errores núm. 1, 2 y 5 que atienden la inclusión o exclusión de hechos materiales que no están en controversia. Al estudiar el expediente de manera acuciosa, este Tribunal: (a) adopta hechos que no están en controversia, según los identificó el TPI; (b) modifica otros que surgen de la *Sentencia Parcial* del TPI a la luz de la evidencia del expediente; (c) incluye otros atinentes a la controversia que este

Tribunal examina; y (d) suprime aquellos que, de acuerdo con el criterio de este Tribunal, no son esenciales para la disposición de este caso o no encuentran apoyo en el récord. Todo ello, conforme a la instrucción del Foro más Alto de examinar toda la evidencia documental y los testimonios *de novo*, a la luz del derecho que aplica.

Los hechos incontrovertidos son los que siguen:

1. El señor Rodríguez trabajó en ESJ durante 31 años. Comenzó sus labores en octubre de 1985; y su relación obrero-patronal terminó el 4 de noviembre de 2016.<sup>9</sup>
2. El señor Rodríguez trabajó como Asistente del Director del Departamento de Ingeniería durante diez años.
3. El señor Rodríguez trabajó durante los últimos tres años de su empleo (2014, 2015 y 2016) como Director del Departamento de Ingeniería.<sup>10</sup>
4. El salario más alto que devengó el señor Rodríguez durante sus últimos tres años de empleo fue \$88,206.53.<sup>11</sup>
5. El señor Rodríguez recibió una copia del Manual para Empleados, lo cual acreditó con su firma.<sup>12</sup>
6. Entre las funciones del señor Rodríguez como Director del Departamento de Ingeniería, se encontraba la supervisión de empleados unionados, a quienes aplica el Convenio Colectivo, y de empleados no unionados, a quienes le aplica el Manual para Empleados.<sup>13</sup>
7. Como Director del Departamento de Ingeniería, el señor Rodríguez tenía 35 empleados a su cargo.<sup>14</sup>
8. El señor Rodríguez tenía asignado un teléfono celular, propiedad de ESJ, con acceso a correos electrónicos y mensajes de texto.<sup>15</sup>
9. La Sección 8 de la Guía de Beneficios, intitulada *Ausencias por Enfermedad*,

<sup>9</sup> Apéndice de Apelación, pág. 887.

<sup>10</sup> *Íd.*, págs. 217-218.

<sup>11</sup> *Íd.*, pág. 828.

<sup>12</sup> *Íd.*, págs. 380-381.

<sup>13</sup> *Íd.*, pág. 138.

<sup>14</sup> *Íd.*, pág. 416.

<sup>15</sup> *Íd.*, págs. 138 y 270.

detalla el proceso para solicitar una ausencia por razones médicas:

### **La Solicitación para Ausencia familiar o Médica**

Por favor, comuníquese con su representante de recursos humanos locales para solicitar un permiso bajo esta póliza (sic.). Si es previsible la necesidad de la ausencia, usted debe solicitar su ausencia (sic.) por lo menos 30 días antes de que comience. Si la necesidad de dejar es repentina, se debe aplicar tan pronto como sea posible, generalmente dentro de uno o dos días hábiles siguientes a la necesidad de la ausencia. Si eres incapaz de darle a la empresa con cualquier aviso debido a una lesión o enfermedad repentina, un familiar o amigo podrá notificar al representante de recursos humanos locales en su nombre.

Nada en esta póliza (sic.) toma el lugar de los procedimientos que debe tomar cuando no puede llegar al trabajo.

### **Información requerida**

Todas las solicitudes deben incluir lo siguiente:

- Ausencia médica para el empleado- usted debe proporcionar la certificación médica (usando el formulario de certificación de proveedor de cuidado de la salud) para apoyar su petición de ausencia.

[...] <sup>16</sup>

10. El Manual para Empleados indica en la Sección V (3), que se intitula *Asistencia al Trabajo*, lo siguiente:

Debido a que la buena asistencia al trabajo es importante para nuestro éxito, las tardanzas y el ausentismo en exceso causan un impacto negativo sobre la organización y afectan directamente la habilidad de todos los empleados para servir a nuestros huéspedes. En exceso se define como faltar al trabajo más de 3 veces durante un periodo de 30 días, o llegar tarde al trabajo más de 3 veces en un periodo de 60 días. Consecuentemente, los empleados quienes violen esta política estarán sujetos a acción disciplinaria, hasta e **incluyendo la terminación del empleo**. Las violaciones

<sup>16</sup> *Íd.*, pág. 183. (Énfasis en original).

a esta política incluyen, pero no están limitadas a:

- Fallar en notificar al gerente de su departamento por teléfono no menos de dos (2) horas antes del comienzo de su turno de trabajo si va a estar ausente o llegará tarde;
- Fallar en llamar cada día que usted esté ausente, a menos que haya sido excusado de este requisito debido a la naturaleza de la ausencia;
- Las notificaciones vía texto no son aceptables, y son una violación de esta política;
- El fallar en notificar al gerente de su departamento no más tarde del comienzo de su día de trabajo normal, en caso de una emergencia o enfermedad súbita;
- Un patrón de ausencias no planificadas al trabajo. Por ejemplo, faltar todos los viernes;
- Tiempo fuera del trabajo en exceso. Más de 3 días en su periodo de 30 días.
- No llamar, no venir. Se considerará que los empleados quienes estén ausentes dos turnos sin la propia notificación han renunciado su empleo, a menos que la notificación apropiada no fuese posible debido a factores fuera del control del empleado.

[...]

- El no proveer un certificado médico al uno serle pedido;

[...]

- No seguir los pasos requeridos para coger una licencia para ausencia.<sup>17</sup>

11. En la Sección V (23), que se intitula *Reglas de la casa*, el Manual para Empleados indica:

Ausencia no excusada: El no reportarse a trabajar por dos turnos/días de trabajo consecutivos programados a ser trabajados es considerado una renuncia voluntaria.<sup>18</sup>

<sup>17</sup> *Íd.*, pág. 154. (Énfasis suplido).

<sup>18</sup> *Íd.*, pág. 167. (Énfasis suplido).

12. La licencia por enfermedad de los empleados exentos, como el señor Rodríguez, la regula el Manual para Empleados, el contrato de empleo o alguna otra política de ESJ.<sup>19</sup>
13. El 8 de septiembre de 2016, ESJ amonestó al señor Rodríguez por incurrir en conducta negligente al manejar siete querellas que presentaron empleados unionados.<sup>20</sup>
14. El señor Rodríguez admitió que el 9 de septiembre de 2016 no fue a trabajar.<sup>21</sup>
15. El señor Rodríguez no se comunicó con nadie en ESJ para justificar sus ausencias desde el 9 de septiembre hasta el 14 de septiembre.<sup>22</sup>
16. El 12 de septiembre de 2016, el señor Rodríguez obtuvo un certificado médico de un cardiólogo, el Dr. Idelfonso Rivera Rivera (doctor Rivera), que lee como sigue:

A quien pueda interesar:

La presente es para informar que el paciente en epígrafe fue evaluado en mi oficina el 9/12/2016 [y] regresar[á] a sus labores 9/28/16.<sup>23</sup>

17. Dos días después, el 14 de septiembre de 2016, el señor Rodríguez envió un correo electrónico a la Gerente de Recursos Humanos mediante el cual notificó el certificado médico que le preparó el doctor Rivera, el cual cubría sus ausencias durante el período de 12 de septiembre de 2016 hasta el 28 de septiembre de 2016. En su correo indicó:

Adjunto certificado médico[.]

Disculpa no haya notificado antes, pero se me había quedado el cel en Cabo Rojo el *weekend*.

Aqu[í] te env[í]o el certificado y la tarjeta de cita [d]el especialista, esa fue la cita m[á]s cerca [que] conseguimos despu[é]s de casi medio d[í]a llamando de la misma oficina [d]el cardi[ó]logo para poder emitir el certificado. Luego el

---

<sup>19</sup> *Íd.*, pág. 837.

<sup>20</sup> *Íd.*, pág. 138.

<sup>21</sup> *Íd.*, págs. 816 y 846.

<sup>22</sup> *Íd.*, págs. 138 y 383-397.

<sup>23</sup> *Íd.*, pág. 689.

especialista determinar[á] que prosigue[.]<sup>24</sup>

18. El 14 de septiembre de 2016, la Gerente de Recursos Humanos de ESJ respondió al correo electrónico del señor Rodríguez como sigue:

Espero que te recuperes pronto. Recuerda que debes completar el proceso para solicitar la licencia de enfermedad. En cuanto a la notificación de la ausencia es **sumamente importante** que se cumpla con lo establecido en nuestra política de asistencia.<sup>25</sup>

19. El 27 de septiembre de 2016, el señor Rodríguez obtuvo un certificado médico del Dr. Rafael López Torres (doctor López) del Hospital Panamericano, que lee como sigue:

A quien pueda interesar:

Favor de excusar al [señor Rodríguez] por las siguientes dos semanas, al menos hasta 11/oct./16. Debido a que necesita descanso y fuera de estresores para poder continuar su tratamiento y poder ver mejoría.<sup>26</sup>

20. Al día siguiente, el 28 de septiembre de 2016, el señor Rodríguez obtuvo otro certificado médico del Dr. Pedro Oyola Nieves (doctor Oyola), psiquiatra, que lee como sigue:

Certifico que la persona indicada recibe tratamiento en mi consultorio para su condición clínica:

[...]

Se le orden[ó] descanso desde el 28 de septiembre de 2016 hasta el 31 de octubre de 2016.<sup>27</sup>

Pedro Oyola Nieves, MD  
[FIRMADO]

21. El 28 de septiembre de 2016, el señor Rodríguez envió un correo electrónico a su secretaria y a la Gerente de Recursos Humanos de ESJ. Anejó los dos certificados médicos.<sup>28</sup>

<sup>24</sup> *Íd.*, págs. 688-689.

<sup>25</sup> *Íd.* (Énfasis suplido).

<sup>26</sup> *Íd.*, págs. 691.

<sup>27</sup> *Íd.*, 692. (Énfasis en original).

<sup>28</sup> *Íd.*, pág. 690.

22. ESJ concedió una licencia por enfermedad que vencía el 31 de octubre de 2016.<sup>29</sup>
23. El señor Rodríguez admitió que operaba bajo el entendido de que si continuaba recibiendo los pagos de nómina era porque ESJ había recibido los certificados médicos que envió.<sup>30</sup>
24. El señor Rodríguez afirmó que, mientras estaba bajo la licencia por enfermedad, solo encendía el teléfono celular oficial para enviar a ESJ el certificado médico correspondiente. Luego de enviar el certificado, el señor Rodríguez apagaba el teléfono.<sup>31</sup>
25. El 19 de octubre de 2016, el señor Rodríguez obtuvo un documento del doctor Oyola, que lee -en su totalidad-- como sigue:
- Se ordena descanso hasta 28 nov. 2016.
- [FIRMADO]<sup>32</sup>
26. El señor Rodríguez admitió que esperó hasta el 28 de octubre de 2016 para intentar remitir, mediante un correo electrónico a su secretaria y a la Gerente de Recursos Humanos, el documento que emitió el doctor Oyola el 19 de octubre de 2016. Al respecto, declaró:
- Se me había olvidado enviarlo, y ya se estaba acercando la fecha de terminación del otro certificado...<sup>33</sup>
27. La secretaria del señor Rodríguez y la Gerente de Recursos Humanos no recibieron el correo electrónico.<sup>34</sup>
28. El señor Rodríguez declaró que "aparentemente el e-mail estaba lleno y no pasó el mensaje".<sup>35</sup>
29. El señor Rodríguez no verificó si el correo electrónico se envió o si se recibió. A esos fines, declaró: "No sé si pasó. Como uso y costumbre yo lo hacía, lo enviaba, y ya."<sup>36</sup>
30. El señor Rodríguez tenía que reportarse a trabajar el 1 de noviembre de 2016, y no lo hizo.<sup>37</sup>

<sup>29</sup> *Íd.*, pág. 138.

<sup>30</sup> *Íd.*, págs. 270-272.

<sup>31</sup> *Íd.*, págs. 412-413.

<sup>32</sup> *Íd.*, pág. 695.

<sup>33</sup> *Íd.*, pág. 307.

<sup>34</sup> *Íd.*, págs. 306-307, 312; y 314-321.

<sup>35</sup> *Íd.*, pág. 315.

<sup>36</sup> *Íd.*, págs. 326-317, 131; y 433-435,

<sup>37</sup> *Íd.*, pág. 311.

31. El señor Rodríguez estuvo ausente tres días consecutivos 1, 2 y 3 de noviembre de 2016.<sup>38</sup>
32. Durante estos tres días (1, 2 y 3 de noviembre) el señor Rodríguez no se comunicó a través de método alguno con nadie en ESJ, incluyendo su secretaria, su supervisor, el Sr. Francisco Martínez, y la seguridad de ESJ.<sup>39</sup>
33. La Gerente de Recursos Humanos confirmó con la secretaria del señor Rodríguez que este no había tenido comunicación con ella.<sup>40</sup>
34. La Gerente de Recursos Humanos confirmó con la Especialista de Beneficios de Recursos Humanos que el señor Rodríguez no se había comunicado.<sup>41</sup>
35. La Gerente de Recursos Humanos no recibió noticia alguna de que el señor Rodríguez se hubiera comunicado para excusar su ausencia.<sup>42</sup>
36. La Gerente de Recursos Humanos no recibió llamada del señor Rodríguez, ni de algún familiar suyo, para justificar sus ausencias.<sup>43</sup>
37. El 4 de noviembre de 2016, ESJ notificó mediante correo certificado con acuse de recibo al señor Rodríguez la carta de despido.<sup>44</sup>
38. El 7 de noviembre de 2016, el señor Rodríguez recibió la carta de despido.<sup>45</sup>
39. Luego de recibir su carta de despido el 7 de noviembre de 2016, el señor Rodríguez revisó el estatus del correo electrónico de 28 de octubre de 2016 e identificó que estaba en el "pending box".<sup>46</sup>
40. El 7 de noviembre de 2016, la esposa del señor Rodríguez se comunicó con la secretaria de este quien le indicó no haber recibido el e-mail. La esposa del señor Rodríguez procedió a enviarle a la secretaria de este el documento que

---

<sup>38</sup> *Íd.*, págs. 138; y 311-314.

<sup>39</sup> *Íd.*, págs. 138; y 597-598.

<sup>40</sup> *Íd.*, pág. 599

<sup>41</sup> *Íd.*, pág. 598.

<sup>42</sup> *Íd.*, págs. 592-593.

<sup>43</sup> *Íd.*, pág. 138.

<sup>44</sup> *Íd.*, pág. 138.

<sup>45</sup> *Íd.*, págs. 318-319.

<sup>46</sup> *Íd.*, págs. 316-319

suscribió el doctor Oyola allá para el 19 de octubre de 2016.<sup>47</sup>

41. El 7 de noviembre de 2016, luego de que la separación de empleo era efectiva mediante el envío y recibo de la carta de despido, la secretaria del señor Rodríguez remitió a la Gerente de Recursos Humanos un correo electrónico en el cual anejó el documento que suscribió el doctor Oyola allá para el 19 de octubre de 2016.<sup>48</sup>

42. La carta de despido desglosa seis situaciones que conllevaron señalamientos correctivos por parte de ESJ y el abandono de empleo durante tres días sin comunicarse con ESJ.<sup>49</sup>

Relacionado, un examen del expediente revela que el TPI incluyó determinaciones que: (a) no encuentran apoyo en la evidencia documental o testifical del récord; y/o (b) nada tienen que ver con la legalidad del despido.

Por ejemplo, salta a la vista que el TPI determinó que el correo electrónico de 28 de octubre de 2016 no se transmitió por "un error técnico del teléfono celular y del sistema de correo electrónico (ambos propiedad y controlado por [ESJ]) y no por culpa del [señor Rodríguez]".<sup>50</sup> No existe evidencia --y nadie lo plantea-- que a esa fecha existiera un problema de esta índole. Ello, a su vez, se transparenta cuando el TPI, en el mismo dictamen, reconoce que el señor Rodríguez declaró bajo juramento que, al recibir la carta de despido, fue que se percató de que el correo electrónico con el último certificado médico se había quedado "pending". Esto es, el propio señor Rodríguez admitió --y así lo estableció el TPI-- que el correo no

<sup>47</sup> *Íd.*, pág. 323.

<sup>48</sup> *Íd.*, págs. 694-695.

<sup>49</sup> *Íd.*, pág. 693. (Énfasis suplido).

<sup>50</sup> *Íd.*, pág. 52.

pasó, no salió, no transmitió y, a consecuencia de ello, ESJ nunca lo recibió.<sup>51</sup>

Preocupa aún más la determinación del TPI a los fines de que el señor Rodríguez "notificó a ESJ el certificado médico del [doctor Oyola] a la [Secretaria del señor Rodríguez] y a la [Gerente de Recursos Humanos] el 28 de octubre de 2016".<sup>52</sup> Esto no pasó.

Atendidos los errores propiamente fácticos, se discute el error núm. 3 sobre la aplicación del derecho a los hechos. En síntesis, ESJ objeta que el TPI adjudique que el despido fue injustificado cuando no existe una controversia sobre las acciones y omisiones del señor Rodríguez que dieron pie a esta acción. Este Tribunal examinó el expediente con detenimiento. Estudió, además, la Solicitud de Sentencia Sumaria que presentó el señor Rodríguez, sus exhibits y la correspondiente Oposición de ESJ. Ninguno de los testimonios vertidos bajo juramento, y tampoco los documentos que se incluyeron como anejos en tales comparecencias, apunta a --y mucho menos materializa-- actuaciones por parte de ESJ que contravengan las disposiciones de la Ley Núm. 80, *supra*. Al contrario, estos establecen que la terminación de la relación obrero patronal entre ESJ y el señor Rodríguez se debió, única y exclusivamente, a las actuaciones y las omisiones del señor Rodríguez con respecto a sus responsabilidades y obligaciones afirmativas como empleado de ESJ. Veamos.

---

<sup>51</sup> Véase, Determinación de Hecho no Controvertido Núm. 29 de esta *Sentencia*.

<sup>52</sup> Apéndice de *Apelación*, pág. 39; y Determinación de Hecho no Controvertido Núm. 39 de la *Sentencia* del TPI.

El Manual para Empleados establece lo siguiente en cuanto a su política de asistencia de ESJ:

No llamar, no venir. Se considerará que los empleados quienes estén ausentes dos turnos sin la propia notificación han renunciado su empleo, a menos que la notificación apropiada no fuese posible debido a factores fuera del control del empleado.<sup>53</sup>

Asimismo, en la sección intitulada *Reglas de la Casa*, se dispone bajo *Ausencia no excusada* que “[e]l no reportarse a trabajar para dos turnos/días de trabajo consecutivos programados a ser trabajados es considerado una renuncia voluntaria”.<sup>54</sup>

Surge que el señor Rodríguez estaba advertido en virtud del Manual para Empleados. Nótese que nadie pone en duda que el señor Rodríguez recibió este Manual. El señor Rodríguez lo admitió en su deposición e, incluso, el TPI lo acogió como un hecho incontrovertido.<sup>55</sup> Por ende, el señor Rodríguez conocía de antemano la política clara de ESJ.

Es evidente que el Manual para Empleados únicamente requería que el señor Rodríguez notificara sus ausencias de manera oportuna. Mas, con solo mirar cómo el señor Rodríguez manejó sus certificados médicos, se evidencia que no pudo cumplir siquiera con esta exigencia mínima.

Según se reseñó en las Determinaciones de Hecho que efectuó este Tribunal, ESJ amonestó al señor Rodríguez el 8 de septiembre de 2016. Este se ausentó al día siguiente, 9 de septiembre de 2016. Recibió su **primer certificado médico** el 12 de septiembre de 2016 (lunes), el cual lo excusaba de sus labores desde esa fecha hasta

<sup>53</sup> *Íd.*, pág. 154. (Énfasis suplido).

<sup>54</sup> *Íd.*, pág. 167. (Énfasis suplido).

<sup>55</sup> *Íd.*, págs. 380-282; y Determinación de Hecho no Controvertido Núm. 4 de la *Sentencia* del TPI.

el 28 del mismo mes. No lo remitió hasta el 14 de septiembre de 2016 (miércoles). Es decir, el señor Rodríguez se ausentó 3 días laborales, esto es, el 9, 12 y 13 de septiembre, sin comunicarse con su patrono, ESJ.

Conforme a la norma del Manual para Empleados, ESJ podía, desde ese momento, aplicarle la disciplina que correspondía, pues es irrefutable que el señor Rodríguez incumplió con la política que le aplica como gerencial exento, y la cual él mismo empleó a decenas de personas como supervisor.

ESJ no lo hizo. La Gerente de Recursos Humanos optó por desearle una pronta recuperación y apercibirle de la importancia de cumplir con la notificación oportuna y con las disposiciones reglamentarias al respecto:

Recuerda que debes completar el proceso para solicitar la licencia de enfermedad. En cuanto a la notificación de la ausencia es sumamente importante que se cumpla con lo establecido en nuestra política de asistencia.<sup>56</sup>

De nuevo, el Manual para Empleados advertía de modo claro y expreso las expectativas al respecto y las consecuencias que conllevaba su incumplimiento.

El 27 de septiembre de 2018, el señor Rodríguez obtuvo un **segundo certificado médico**. De hecho, según surge del expediente y se expuso en las Determinaciones de Hechos, obtuvo **otro certificado** al día siguiente, 28 de septiembre de 2016. Mas, conforme su práctica, determinó adoptar el mismo proceso que con el certificado anterior: encender el teléfono celular de ESJ, tomarle una foto al certificado médico, enviar un correo electrónico y apagar el celular. Todo esto, sin

---

<sup>56</sup> Íd., pág. 688. (Énfasis suplido).

confirmar que, en efecto, el mensaje se enviara y se recibiera.

ESJ concedió la licencia de enfermedad hasta el 31 de octubre de 2016. Sin embargo, el señor Rodríguez se ausentó los días 1, 2, 3 y 4 de noviembre y, de nuevo, tampoco notificó a ESJ de modo oportuno sus razones para ausentarse. No es hasta que ESJ le notifica del despido, el 7 de noviembre de 2016, que el señor Rodríguez enciende su teléfono oficial y se percata de que nunca se envió su correo electrónico del 28 de octubre de 2017; esto es, que nunca remitió el **tercer certificado médico**, el cual tenía en su posesión desde el 19 de octubre de 2016. Aun en ese momento, ya culminada su relación de empleo con ESJ, delega en su esposa a que contacte a su secretaria para indagar al respecto. Por lo que, se preocupó por remitir la documentación cuando era académico, pues su despido se había consumado. Curiosamente, en esta ocasión, tampoco se comunicó con la Gerente de Recursos Humanos, quien había suscrito la carta separándolo de su empleo.

Los hechos son claros: el señor Rodríguez, al omitir notificar sus ausencias para el 1, 2, 3 y 4 de noviembre incurrió en violaciones al Manual para Empleados. No era la primera vez que lo hacía. La primera vez que violentó el Manual para Empleados fue con respecto a sus ausencias de 9 al 13 de septiembre de 2016. En esa ocasión, en lugar de despedirlo, ESJ advirtió al señor Rodríguez de la importancia de cumplir con sus normas.

Este Tribunal no tiene duda que, al momento de determinar el curso de acción en cuanto al empleo del señor Rodríguez tras estas ausencias, ESJ solo tenía que

aplicar la letra clara del Manual para Empleados. Podía, como lo hizo, determinar que el señor Rodríguez había violado su Política de Asistencia, y que, por ende, procedía la separación de su empleo. Según se indicó, del propio Manual para Empleados surge que las ausencias no excusadas por dos días o más constituyen una renuncia voluntaria. Se debe reconocer, sin consideración ulterior, que las actuaciones del señor Rodríguez estaban bajo su control total: decidió qué día y qué método utilizaría para comunicarle a su patrono de sus ausencias. Decidió que repetiría tal curso de acción, independiente a que se le había indicado que tal método no estaba en línea con los procedimientos. Por lo cual, no cabe hablar de que ESJ debió considerar que la falta de notificación se debía a "causas ajenas al empleado". El señor Rodríguez fue quien ignoró otros medios de comunicación y descansó de forma exclusiva en el envío de correos electrónicos, los cuales, se reitera, nunca optó por constatar. Asimismo, en momento alguno el señor Rodríguez procuró verificar, de manera oportuna, con ESJ si ESJ había recibido los certificados médicos.

Lo que es más, el señor Rodríguez admitió que nunca (antes o después de la oportunidad que le dio ESJ en relación a su **primer certificado médico**) tomó la iniciativa o el interés de comunicarse con ESJ para confirmar que se recibieran sus certificados médicos. De hecho, admite que, aun al fungir como Director del Departamento de Ingeniería, es decir, de estar en una posición gerencial, siquiera constataba el envío de sus correos. Se añade que el señor Rodríguez, bajo juramento, indicó que presumía que estos habían llegado en la medida en que ESJ continuaba pagándole su salario.

Esta desatención caracterizó su conducta con respecto a la tramitación de los certificados médicos posteriores y la comunicación relacionada, o más bien, la falta de esta.

Lejos de irrazonable y caprichoso, ESJ fue paciente con el señor Rodríguez. En todas y cada una de las instancias extendió las licencias por enfermedad, según el señor Rodríguez solicitó, aun en aquellas instancias en las cuales este incumplió con los procesos requeridos y las políticas aplicables. De hecho, aprovechó para recordarle, mediante el mismo canal que el señor Rodríguez eligió para comunicarse con su patrono, que debía cumplir con la política de asistencia. Ante la insistencia del señor Rodríguez de ausentarse sin notificar oportunamente y violar las disposiciones del Manual para Empleados, a ESJ determinó separarlo de su empleo.

Es razonable que un patrono, en este caso, ESJ, espere que sus empleados --más aun tratándose de un empleado del nivel gerencial del señor Rodríguez-- cumpla con su Manual para Empleados, y por lo tanto, se comunique con su patrono cuando se preste a ausentarse; y, cuando cuente con certificados médicos que justifican sus ausencias, lo notifique a tiempo y como corresponde.

Se suma que, sin tener una obligación contractual o jurídica, contrario a lo que arguye el TPI en su *Sentencia Parcial*, ESJ efectuó gestiones investigativas para cerciorarse si el señor Rodríguez se había comunicado con alguien en la empresa para justificar sus ausencias. ESJ confirmó que el señor Rodríguez no se comunicó con su supervisor, su secretaria o con el

Departamento de Recursos Humanos y puso en vigor lo que dispone su Manual para Empleados. Nada de esto está en controversia.

Tampoco existe duda de que el TPI se equivocó al evaluar la Moción de Sentencia Sumaria que presentó el señor Rodríguez de forma más favorable para su causa de acción, y no a favor de la parte opositora, ESJ, como requiere el estado de derecho. Toda la evidencia en el expediente apunta a la desidia que adoptó el señor Rodríguez en cuanto a su responsabilidad de cumplir con el Manual para Empleados y la notificación oportuna y apropiada de sus ausencias. Por lo que, el TPI incurrió en error al concluir que el despido fue injustificado.

En su señalamiento de error núm. 4, ESJ objeta que el TPI descartara la *Declaraci[ó]n Jurada en Apoyo de Oposición a [Moci[ó]n de Sentencia Sumaria]* (Declaración Jurada) al concluir que se trata de un *sham affidavit*. Argumenta que nada apunta, en el razonamiento del TPI y/o en el del señor Rodríguez, a que exista contradicción alguna en el testimonio que la Gerente de Recursos Humanos presentó, bajo juramento, en su Deposition y las que expresó, bajo igual juramento, en su Declaración Jurada.

Al examinarla, este Tribunal rechaza la conclusión del TPI de que se trate de un *sham affidavit*. Tal Declaración Jurada, en todo caso, reiteró y apoyó lo dicho anteriormente en la deposición. El estado de derecho vigente en Puerto Rico permite este tipo de Declaración Jurada para esos fines. El TPI erró al

señalar la declaración jurada ofrecida por ESJ como un *sham affidavit*.<sup>57</sup>

Por otro lado, en su señalamiento de error núm. 6, ESJ presenta reparo en que el TPI se posiciona en el lugar de Recursos Humanos y sustituya el criterio gerencial por el criterio judicial. Este Tribunal coincide. Las decisiones de personal y Recursos Humanos que tomen las empresas en el transcurso de sus negocios y las relaciones con sus empleados son una prerrogativa de estas.

Tal y como indica la Jueza Asociada señora Pabón Charneco en su Opinión de Conformidad en *SLG Torres-Matundan v. Centro de Patología Avanzada de Puerto Rico*, 193 DPR 920, 941-943 (2015):

[A]l analizar casos de despido al amparo de la [Ley 80] nuestro rol se limita a aplicar el texto de la ley, su jurisprudencia interpretativa, y las normas razonables contenidas en el reglamento del patrono, de haberlo. Si el despido cumple con los estándares jurisprudenciales pertinentes, el tribunal debe desestimar la reclamación de despido injustificado.

[...]

El hecho de que pensemos que un patrono debió considerar algún elemento al momento de despedir a un empleado, no significa que si no lo hizo ese despido automáticamente es injustificado. Lo esencial es analizar si la acción del patrono ... cumple con los requisitos jurisprudenciales que hemos desarrollado en ese tema, a saber: (1) que el despido esté respaldado por las normas de la empresa; (2) que esas normas sean razonables y, (3) que la conducta que dio lugar al despido sea tan lesiva que afecte el funcionamiento ordinario del negocio.

Por ende, espero que los tribunales inferiores se limiten al análisis anterior y cesen la práctica de colocarse en el lugar del Departamento de Recursos Humanos de un negocio al momento de analizar casos de despido

---

<sup>57</sup> Añádase que, aun si se descartara en su totalidad la declaración jurada que prestó la Gerente de Recursos Humanos, el resultado o desenlace del caso es el mismo; esto es, procede la resolución sumaria y no prevalece la acción del señor Rodríguez.

injustificado. Nuevamente, en lo personal podemos pensar que, en una situación particular, como patronos del negocio, hubiésemos seguido otro curso de acción en lugar de despedir al empleado. No obstante, ni la [Ley 80], ni nuestros precedentes en este tema, ni la esencia de la función judicial nos permiten convertirnos en árbitros de cada decisión de recursos humanos en las empresas puertorriqueñas. Como jueces nos corresponde analizar y aplicar el derecho sin dejar que nuestro sentir personal, en cuanto a un despido en particular, permee las decisiones que emitimos.

Consecuentemente, es una actuación equivocada del TPI sustituir el criterio de ESJ para determinar lo que hubiese hecho en su lugar. Las expresiones de la Jueza Pabón Charneco recuerdan, precisamente, que aunque el proceder de ESJ pueda parecer poco simpático --y ubicados en el rol gerencial-- hubiéramos dado al señor Rodríguez una tercera oportunidad, no corresponde a este Tribunal intervenir con la forma de administrar una empresa. Se reitera que, incluso cuando incumplió con el Manual para Empleados al remitir su primer certificado médico, ESJ optó por recordarle la necesidad de cumplir con sus normas en vez de aplicarla alguna disciplina correctiva correspondiente (lo que incluía la separación del empleo). Si bien este Tribunal, en la posición de ESJ, quizás optaría por dejar sin efecto tal despido, este no es ni puede ser el criterio decisivo. El derecho que aplica es enfático sobre este particular. En este caso, el señor Rodríguez desaprovechó todas las oportunidades que se le brindaron para corregir el rumbo.

Por último, en su señalamiento de error núm. 7, ESJ denuncia que el TPI concedió una cuantía que excede la que permite la Ley 80, *supra*. Conforme se indicó en la Sección II(C) de esta *Sentencia*, si bien el 15% es la

cantidad mínima que se puede otorgar por concepto de honorarios de abogado en un caso de despido injustificado, el TPI puede conceder un porcentaje mayor cuando estime que el caso lo amerita. En *Hernández Maldonado v. Taco Maker, supra*, el Tribunal Supremo delineó lo que debe incluir una solicitud de una cuantía de honorarios mayor al 15%. En esta, debe pedirse una remuneración por hora y presentar un desglose juramentado de las horas trabajadas.

En este caso, el TPI concedió un porcentaje mayor al 15% por concepto de honorarios de abogado al señor Rodríguez. El TPI expuso en su *Sentencia* los fundamentos que utilizó para conceder tal porcentaje. Esto es, compartió el raciocinio para otorgar un porcentaje mayor, por ejemplo, la duración del pleito, la cantidad de vista, la extensión del descubrimiento de prueba, entre otro.

Sin embargo, el señor Rodríguez no presentó un memorando de costas que justifique el trabajo que efectuó y la acreencia de un porcentaje mayor por concepto de honorarios de abogado, según exige la casuística del Foro Más Alto.

Independiente, en la medida en que este Tribunal concluye que no se cumplió con el estándar aplicable para que prospere la causa de acción de despido del señor Rodríguez, no correspondería pago de honorarios de abogado alguno.

A la luz de lo anterior, La actuación del ESJ no fue ilegal, no fue irrazonable y no constituye un despido injustificado bajo la Ley 80, *supra*.

**IV.**

En atención a los fundamentos expuestos, los cuales se hacen formar parte de esta *Sentencia*, se revoca al TPI y se desestima la causa de acción que instó el señor Rodríguez al amparo de la Ley 80, *supra*.

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

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