

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL ESPECIAL

RAMÓN VÉLEZ QUILES

Apelado

v.

MAYAGÜEZ RESORT &
CASINO; COMPAÑÍA
ASEGURADORA XYZ

Apelantes

KLAN202100989

Apelación

procedente del
Tribunal de
Primera Instancia,
Sala de Mayagüez

Sobre: Despido
Injustificado (Ley
Núm. 2 de 17 de
octubre de 1961)

Caso Núm.:
I1CI201500790

Panel integrado por su presidente, el Juez Rodríguez Casillas, la Juez Méndez Miró y la Juez Rivera Pérez¹

Rodríguez Casillas, juez ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 26 de abril de 2022.

Comparece Mayagüez Resort & Casino, Inc. (en adelante, MRC o apelante) para que revoquemos la Sentencia emitida el 16 de noviembre de 2021² por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Mayagüez (en adelante, TPI), que declaró ha lugar la demanda por despido injustificado incoada por el Sr. Ramón Vélez Quiles (en adelante, señor Vélez Quiles o apelado).

Considerados los escritos de las partes, la documentación desfilada durante el juicio en su fondo y la transcripción de la prueba oral, resolvemos confirmar el dictamen apelado.

-I-

El 13 de octubre de 2015, el señor Vélez Quiles presentó una demanda contra MRC al amparo del procedimiento sumario,³ por

¹ Panel especial constituido por virtud de la Orden Administrativa OATA-2022-065 de 15 de marzo de 2022, en ocasión del retiro de la Jueza Irene S. Soroeta Kodesh.

² Notificada al día siguiente.

³ Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, conocida como *Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales*, 32 LPRC sec. 3118 *et seq.*

despido injustificado.⁴ Adujo que tras dieciocho (18) años trabajando para MRC fue despedido sin justa causa el 26 de agosto de 2014. En resumen, explicó que adquirió alimentos del Hotel con cargo a ciertos recibos “complimentary” que le fueron regalados por clientes del casino como propina. A raíz de ello, fue despedido. Sin embargo, el señor Vélez Quiles arguye que la conducta incurrida no se encuentra expresamente prohibida en el manual de empleados. En cualquier caso, la gravedad de sus acciones no fue de tal magnitud que ameritara su despido inmediato; máxime por tratarse de una primera ofensa. En ese sentido, el señor Vélez Quiles alegó que MRC incumplió con su propio reglamento al no aplicar su política de disciplina progresiva.

MRC negó las aseveraciones según expuestas en la demanda. En su defensa, argumentó que el uso indebido del señor Vélez Quiles de recibos “complimentary” del casino constituye una violación a las políticas de MRC. Explicó que los “complimentaries” son de uso exclusivo para los miembros del casino y que su valor no es transferible. Según MRC, el señor Vélez Quiles actuó con deshonestidad e incurrió en una falta grave al utilizar fondos que no le pertenecían para la compra de comida. A sabiendas, el demandante hizo mal uso de los recursos y activos de la empresa con el propósito de beneficiarse económicamente; por lo que su despido estuvo justificado.

El 15 de septiembre de 2016, las partes presentaron un *Informe Conjunto Suplementario en Torno a Estipulaciones de Hechos* donde estipularon lo siguiente:

1. *Identidad de las partes, querellante y co-querellada Mayagüez Resort & Casino, Inc.*
2. *MRC tiene sus facilidades de hospedería en Mayagüez y recibe anualmente un flujo variado de visitantes que se espera en el Hotel. De igual forma tiene facilidades de casino, las cuales reciben tanto turistas como residentes*

⁴ Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la *Ley sobre Despidos Injustificados*, 29 LPRC sec. 185a, *et seq.*

- locales y de municipios limítrofes para usar dichas facilidades.
3. El querellante trabajó para la querellada desde el 16 de octubre de 1996 hasta el 26 de agosto de 2014.
 4. El salario más alto devengado por el querellante fue a razón de \$7.25 por hora.
 5. El querellante trabajaba a tiempo parcial.
 6. Su principal trabajo era como “bartender”.
 7. MRC tenía una política y directrices relacionadas con el uso de lo que se llamaban “complimentaries”.
 8. MRC tenía una política de que los “complimentaries” eran intransferibles.
 9. La política de manejo de “complimentaries” se informó a los empleados a través de un memorando.
 10. El memorando sobre uso y manejo de los “complimentaries” se informó a los empleados a través del Departamento de Contabilidad de la empresa.
 11. Los “complimentaries” están atados a unos puntos de juego del cliente y conllevan un gasto al Casino.
 12. Los “complimentaries” tienen un valor asignado.
 13. Los “complimentaries” constituyen un gasto del casino y están incluidos dentro de su presupuesto.
 14. En un memorando cursado el 8 de noviembre de 2013, la parte querellada señaló que tanto el consumo en exceso del valor del “complimentary” y la propina, eran responsabilidad del cliente.
 15. Si el cliente gastaba más del importe del “complimentary”, tenía que pagar la diferencia.
 16. Si el cliente gastaba menos del valor del “complimentary”, no se le devolvía la diferencia.
 17. Algunos huéspedes y/o clientes entregaron recibos de “complimentary” al querellante en concepto de gratitud o propina.
 18. El 18 de agosto de 2014, el Sr. Miguel Bonilla, supervisor de “food & beverage” de MRC, entregó un informe al Departamento de Recursos Humanos indicando que le hicieron entrega de unos boletos de “complimentary” utilizados los días 15 y 16 de agosto de 2014.
 19. El Sr. Miguel Bonilla informó que el querellante había pedido unas quesadillas los días 15 y 16 de agosto de 2014.
 20. La Directora de Recursos Humanos de MRC se entrevistó con el querellante y entregó a este una carta el 22 de agosto de 2014, donde lo suspendió de empleo y sueldo hasta el 26 de agosto de 2014.
 21. En la reunión de 22 de agosto de 2014, el querellante, al ser confrontado por la señora Santoni, admitió que utilizó los “complimentaries” solamente para comprar unas quesadillas.
 22. El querellante conocía los reglamentos y las políticas de Mayagüez Resort & Casino, Inc.⁵

Luego de los incidentes procesales de rigor,⁶ el juicio se

⁵ Exhibit IV del recurso de apelación, págs. 32-33.

⁶ Surge del expediente que el 22 de diciembre de 2017 el TPI dictó Resolución declarando ha lugar una moción de sentencia sumaria instada por MRC. Sin

celebró el 14 de septiembre de 2018. Por la parte demandante, testificó el señor Vélez Quiles; mientras que por la parte demandada testificó la Sra. Leslie A. Santoni Acevedo y la Sra. Isabel Barrios Santos. La prueba documental fue estipulada por las partes y admitida en evidencia por el tribunal.

Así las cosas, el 16 de noviembre de 2021, notificada al día siguiente, el TPI dictó Sentencia apelada. Dio paso a la reclamación por despido injustificado instada por el señor Vélez Quiles. Además, hizo constar las estipulaciones de hechos logradas por las partes (arriba transcritas) y las siguientes determinaciones de hechos:

1. *El peticionario comenzó a trabajar para la querellada el 16 de octubre de 1996 hasta el 26 de agosto de 2014, cuando fue despedido mediante una carta en la que se le separó de empleo y sueldo, luego de que se le notificara a la querellada sobre unos alegados incidentes en los que el peticionario adquirió alimentos del Hotel cargándolos a recibos “complimentary” de casino.*
2. *El 22 de agosto de 2014 la querellada amonestó por escrito y suspendió al peticionario de empleo y sueldo hasta el 26 de agosto de 2014. En el memorando que se le entregó al querellante la querellada expresó que la conducta desplegada por el peticionario **no era una regla ni procedimiento de trabajo instruido.**⁷*
3. *El 26 de agosto de 2014, Leslie A. Santoni Acevedo, Gerente de Recursos Humanos, le entregó una carta al querellante en la que indicaba que quedaba separado de empleo y sueldo de manera definitiva.*
4. *En el Manual de Empleados no está incluida la política relacionada al uso de “complimentaries” y tampoco se ha incorporado al manual de empleados de Mayagüez Resort.*
5. *La política sobre el uso y manejo de los “complimentaries” está incluida en unos memorandos solamente, con fecha de 27 de septiembre de 2012 y 8 de noviembre de 2013. En adición a dos memorandos que se le dieron a los empleados, no hay ningún otro documento que detalle el uso y manejo de los “complimentaries”. La querellada dejó a cargo a los supervisores para que le instruyeran a los empleados y los capacitaran con relación al uso de los “complimentaries”.*
6. ***Las únicas instrucciones escritas no explican en detalle la prohibición del uso de “complimentaries” por parte de los empleados, y su posterior penalización si se incurre en dicha práctica.***
7. *El panfleto promocional o formulario de membresía para socios [...] se le entrega al cliente. No se les entrega a los empleados. El documento está dirigido para los clientes. Este documento establece el uso de los “complimentaries”. Nada determinaba en relación a los empleados.*
8. *El “complimentary” es un método de pago para los clientes.*

embargo, dicho dictamen fue revocado por el Tribunal de Apelaciones mediante Sentencia dictada el 28 de febrero de 2018 en el caso KLCE201800090.

⁷ Énfasis en el original.

9. *No hubo una segunda reunión de seguimiento con el peticionario, más allá de la que se efectuó para entregarle la carta de suspensión del 22 de agosto de 2014.*
10. *Los incidentes reportados del 15 y 16 de agosto de 2014 fueron los únicos en los que la querellada basó su determinación de despedir al peticionario. El peticionario no había sido suspendido anterior a su despido por algún incidente previo.*
11. *Los incidentes por los cuales el peticionario fue despedido, fueron por la compra de comida por medio de unos “complimentaries” que habían sido otorgados a un cliente del Hotel, quien luego se los obsequió al demandante como parte de una propina.⁸*

En virtud de lo anterior, el TPI condenó a MRC a pagar a favor del señor Vélez Quiles la suma de \$23,228.25 por concepto de mesada; así como \$5,807.06 por concepto de honorarios de abogado.

Inconforme, MRC presentó el recurso de apelación de epígrafe y alegó que el TPI incidió en las siguientes instancias, a saber:

[a]l desatender las admisiones del querellante durante el juicio que configuran la violación que originó el despido.

[a]l determinar que la conducta intencional desplegada por el querellante, con pleno conocimiento de las directrices del patrono, no constituyó una violación de tal gravedad que justificara la terminación de su empleo.

Habiendo comparecido el señor Vélez Quiles en oposición al recurso de apelación y, con el beneficio de la transcripción de la prueba oral, procedemos a resolver.

-II-

-A-

Sabido es que al revisar una determinación de un tribunal de menor jerarquía, los tribunales tenemos la tarea principal de auscultar si se aplicó correctamente el derecho a los hechos particulares del caso.⁹ Como regla general, los foros apelativos no debemos intervenir con las determinaciones de hechos de los tribunales de primera instancia, su apreciación sobre la credibilidad de los testigos y el valor probatorio conferido a la prueba presentada

⁸ Exhibit V del recurso de apelación, págs. 38-39.

⁹ *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750, 770 (2013).

en sala, pues solo contamos con “*récords mudos e inexpressivos*”.¹⁰

Sin embargo, la norma de deferencia antes esbozada encuentra su excepción y cede cuando la parte promovente demuestra que “[h]ubo un craso abuso de discreción o que el tribunal actuó con prejuicio y parcialidad, o que se equivocó en la interpretación o aplicación de cualquier norma procesal o de derecho sustantivo, y que nuestra intervención en esa etapa evitará un perjuicio sustancial”.¹¹

En cuanto a las determinaciones de hecho y conclusiones de derecho, la Regla 42.2 de Procedimiento Civil apunta que:

*[l]as determinaciones de hechos basadas en testimonio oral no se dejarán sin efecto a menos que sean claramente erróneas, y se dará la debida consideración a la oportunidad que tuvo el tribunal sentenciador para juzgar la credibilidad de las personas testigos.*¹²

Dicho de otro modo, las determinaciones de hechos basadas en la credibilidad conferida por el juzgador a los testigos que declaren ante sí merecen gran deferencia.¹³ Por tanto, nuestra intervención con la evaluación de la prueba testifical procede únicamente cuando un análisis integral de la misma “*nos cause una insatisfacción o intranquilidad de conciencia tal que estremezca nuestro sentido básico de justicia*”.¹⁴ De ahí, que nuestro reglamento establece que cuando una parte señale algún error relacionado con la suficiencia de la prueba testifical o la apreciación errónea de la misma, deberá someter una transcripción, exposición estipulada o narrativa de la prueba.¹⁵

De manera que si la actuación del tribunal no está desprovista de base razonable, ni perjudica los derechos sustanciales de una parte, debe prevalecer el criterio del juez de instancia a quien

¹⁰ *Id.*, págs. 770-771.

¹¹ *Trans-Oceanic Life Ins. v. Oracle Corp.*, 184 DPR 689, 709 (2012).

¹² 32 LPRA Ap. V, R. 42.2.

¹³ *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, supra, pág. 356.

¹⁴ *Rivera Menéndez v. Action Service*, 185 DPR 431, 444 (2012).

¹⁵ Regla 19 (A) del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 19 (A). Véanse, además, Reglas 19 (B), 20, 76 (A) y (E).

corresponde la dirección del proceso.¹⁶

Por último, en cuanto a la prueba documental, los tribunales apelativos estamos en igual situación que los foros de instancia y tenemos la facultad de adoptar nuestro propio criterio respecto a ésta.¹⁷ Asimismo, las conclusiones de derecho son revisables en su totalidad por los tribunales apelativos.¹⁸

-B-

El Art. 1 de la Ley Núm. 80 de Despido Injustificado establece que un empleado que: **(1)** esté contratado sin tiempo determinado; **(2)** reciba una remuneración, y **(3)** sea despedido de su cargo sin que haya mediado justa causa, tiene derecho al pago de una indemnización por parte de su patrono, además del sueldo devengado, lo que se conoce comúnmente como la mesada.¹⁹

La aludida Ley fue creada con el propósito de proteger al empleado de actuaciones arbitrarias del patrono e imponer un remedio económico que desalentara la práctica de despedir empleados sin justa causa para ello.²⁰ A esos fines, crea una presunción de que todo despido es injustificado y le corresponde al patrono, mediante preponderancia de la prueba, demostrar que hubo justa causa para el mismo.²¹

Se considera que es *justa causa* para el despido aquella que 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.²² En específico, el Art. 2 de la Ley Núm. 80 dispone las circunstancias que constituyen *causa justificada* para el despido de un trabajador.²³ En lo pertinente a la

¹⁶ *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 434-435 (2013).

¹⁷ *Albino v. Ángel Martínez, Inc.*, 171 DPR 457, 487 (2007).

¹⁸ *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750, 770 (2013).

¹⁹ 32 LPRA sec. 185a; *Orsini García v. Srio. de Hacienda*, 177 DPR 596, 620 – 621 (2009).

²⁰ *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920, 929 (2015).

²¹ *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 906-907 (2011).

²² *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223, 244 (2001).

²³ 29 LPRA sec. 185(b).

controversia que nos ocupa, dispone que:

Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado de un establecimiento:

(a) *Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.*

(b) *La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.*

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

[...]

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. *Tampoco se considerará justa causa para el despido de un empleado la colaboración o expresiones hechas por éste, relacionadas con el negocio de su patrono, en una investigación ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada según la ley. En este último caso, el empleado así despedido tendrá derecho, además de cualquier otra adjudicación que correspondiere, a que se ordene su inmediata restitución en el empleo y a que se le compense por una suma igual a los salarios y beneficios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que un tribunal ordene la reposición en el empleo.²⁴*

Nuestro Tribunal Supremo ha establecido que la lista de ejemplos que contiene el mencionado artículo 2 persigue ilustrar y orientar en una forma no exhaustiva sobre el tipo de conducta que constituye la razón y motivo justificado para el despido, por estar reñido con la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa.²⁵ En ese sentido, los patronos pueden adoptar reglamentos internos y fijar las normas de conducta en el lugar de trabajo y los empleados estarán sujetos a ellos, *siempre y cuando sean razonables.*²⁶ Por tanto, cuando el patrono logra demostrar que **(1)** las reglas establecidas para el funcionamiento del establecimiento *son razonables*; **(2)** que se le *suministró copia escrita de dichas normas al empleado*; y **(3)** que éste violó las normas en

²⁴ *Ibid.* Énfasis nuestro.

²⁵ *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, supra, pág. 244.

²⁶ *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 561, 573 (2001).

reiteradas ocasiones, se constituye la *justa causa* para el despido.²⁷

Ahora bien, como regla general la Ley Núm. 80 no favorece el despido como sanción luego de una **primera** falta. Sin embargo, dicha regla no es absoluta.²⁸ Para que una sola falta provoque el despido de un empleado tiene que ser de tal seriedad que por su gravedad y potencial de agravio, ponga en riesgo la seguridad, el orden o la eficiencia del funcionamiento del negocio y, por tanto, constituiría una imprudencia esperar su reiteración para despedirlo.²⁹ Por tanto, *“el patrono tiene el peso de demostrar que el empleado cometió una falta cuya intensidad de agravio haga precisa la destitución, para proteger la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran, o incluso de terceros que la visitan”*.³⁰

-III-

A la luz de la normativa antes expuesta, procedemos a evaluar los errores señalados en el recurso ante nuestra consideración.

Los planteamientos de MRC atacan la apreciación del TPI sobre la prueba testifical. Particularmente, se ciñe contra el testimonio del señor Vélez Quiles alegando que el foro primario omitió en su análisis el hecho de que el apelado admitió que conocía los reglamentos y políticas de MRC relacionadas al uso de los “complimentaries” y que, además, los utilizó para su consumo personal. Por tanto, contrario a lo concluido por el TPI, la parte apelante asegura que la actuación deshonesto del apelado constituyó una violación de tal gravedad que justifica su despido inmediato. No le asiste la razón.

Como indicamos, la Ley Núm. 80 crea una presunción de que todo despido es injustificado, por lo que le corresponde al patrono

²⁷ *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 689-690 (2004). Énfasis nuestro.

²⁸ *Jusino et als. v. Walgreens*, supra, pág. 573.

²⁹ *Rivera v. Pan Pepín*, supra, pág. 690.

³⁰ *Jusino et als. v. Walgreens*, supra, págs. 573-574.

demostrar que hubo justa causa para el mismo. Así, MRC estaba obligado a establecer que la actuación del señor Vélez Quiles afectó la ordenada marcha y normal funcionamiento del casino y, para ello, debía demostrar: **(1)** que las normas y política sobre los recibos de “complimentary” del casino son razonables; **(2)** que le suministró al apelado copia escrita de dicha política; y **(3)** que este violó las normas en reiteradas ocasiones. Sin embargo, no lo hizo.

En primer orden, es un hecho incontrovertido que MRC tiene una política relacionada al uso de los “complimentaries”. Estos vales se otorgan en beneficio de los clientes del casino como retribución a su acción de juego,³¹ y, el valor asignado depende de los puntos de juego que tenga acumulado el cliente. Los “complimentaries” pueden ser redimidos por estadias, consumo de alimentos o bebidas en las áreas autorizadas del Hotel.³² Así, el “complimentary” constituye una forma de pago para los socios del casino. Ahora bien, si el cliente gasta más del importe del “complimentary”, está obligado a pagar la diferencia. Por el contrario, si gasta menos de su valor, el balance retorna a las arcas del Hotel. Además, es un hecho estipulado que los “complimentaries” no son transferibles.

Ante tales hechos, colegimos que el sistema de retribución mediante “complimentaries” establecido por el MRC en beneficio de los socios del casino, es patentemente razonable para el funcionamiento y operación del mismo. Ello, ciertamente no se cuestiona aquí.

En segundo orden, igualmente son hechos incontrovertidos que la política sobre los “complimentaries” fue notificada a los empleados de MRC a través de dos memorandos —27 de septiembre de 2012 y 8 de noviembre de 2013—.³³ Aquel fechado el 8 de

³¹ Transcripción de la prueba oral, pág. 41, L: 1-5.

³² *Id.*, pág. 41, L: 19-20; pág. 42, L:1-2.

³³ Apéndice VI del recurso de apelación, págs. 55-56 y 59.

noviembre de 2013, instruía que el consumo en exceso del valor del “complimentary”, así como la propina, eran responsabilidad del cliente.³⁴ Por otra parte, se estipuló que el señor Vélez Quiles conocía los reglamentos y las políticas de MRC y, además, admitió que utilizó los “complimentaries” para el consumo de comida en el Hotel. Sin embargo, contrario a lo alegado por MRC, razonamos que tal admisión no es suficiente para justificar su despido. MRC olvida que la política sobre los “complimentaries” que le fue informada al apelado no incluía instrucción alguna sobre el uso indebido de los vales por parte de los empleados; muchos menos, advertía sobre el despido como sanción por incurrir en tal conducta.

Conforme a la prueba examinada y creída por el TPI, se determinó que el manual de empleados de MRC no incluye ni hace referencia alguna a las normas relativas al uso y manejo de los “complimentaries”, tanto por parte de los clientes como por los empleados. Los únicos documentos relacionados a los “complimentaries” emitidos por MRC son: **(1)** el formulario de inscripción para los clientes del casino; y **(2)** los memorandos de 27 de septiembre 2012 y 8 de noviembre de 2013. En cuanto al primer documento, allí se resume la política sobre el uso y manejo de los “complimentaries” y sus beneficios.³⁵ El formulario de inscripción está dirigido únicamente a los clientes que desean ser socios del casino; por tanto, no se distribuye entre los empleados “bartenders” del casino.³⁶ En cualquier caso, dicho documento no contiene ninguna directriz hacia el empleado.³⁷

En tercer orden, las únicas instrucciones escritas sobre los “complimentaries” dirigidas a los empleados del casino (memorandos de 27 de septiembre 2012 y 8 de noviembre de 2013)

³⁴ *Id.*, pág. 59.

³⁵ *Id.*, pág. 91-92.

³⁶ Transcripción de la prueba oral, pág. 62, L: 1-8.

³⁷ Transcripción de la prueba oral, pág. 65, L: 14-16.

no mencionan prohibición alguna sobre el uso de los vales por parte de estos. Particularmente, nada dicen sobre la prohibición de aceptar “complimentaries” como regalo de los clientes por concepto de propina; ni mucho menos que el incurrir en dicha conducta y canjearlos conllevaría como sanción el despido.³⁸ Por tanto, no podemos coincidir con la apreciación de la testigo Isabel Barrios Santiago,³⁹ en cuanto a que la instrucción de que “[e]l consumo en exceso al valor del “complimentary” y la propina, es responsabilidad del cliente”⁴⁰, establece clara y categóricamente que los “complimentaries” no pueden ser aceptados y utilizados por los empleados como propina. Añádase, que la política contra fraude incluida en el manual de empleados —bajo la cual el MRC pretende justificar el despido inminente del señor Vélez Quiles— tampoco prohíbe que los vales se utilicen como gratificación.⁴¹

En cuarto orden, MRC dejó a merced de los supervisores instruir a los empleados sobre los “complimentaries”; sin embargo, no demostró que, en efecto, el apelado fue capacitado por un superior con relación a la acción presuntamente prohibida. En ese sentido, el señor Vélez Quiles aseguró que —previo a los hechos— nadie le explicó que no se podía recibir un “complimentary” como propina.⁴² Nada de lo anterior fue refutado por MRC en su escrito de apelación.

Ante tales hechos, quedó meridianamente establecido que la política establecida por MRC en cuanto a los recibos “complimentary” solo se refiere al uso que le pueden dar los clientes miembros del casino. Nada se dispone o se instruye sobre las responsabilidades de los empleados en el manejo estos. Como

³⁸ Apéndice VI del recurso de apelación, págs. 55-56 y 59.

³⁹ Transcripción de la prueba oral, pág. 75, L: 6-9, 16-20; pág. 76, L: 1-10; pág. 82, L: 13-15.

⁴⁰ Apéndice VI del recurso de apelación, pág. 59.

⁴¹ Transcripción de la prueba oral, pág. 104, L: 17-20.

⁴² *Id.*, pág. 161, L: 13-20; pág. 162, L: 1-8.

discutiéramos, no existen normas escritas que expliquen la acción a seguir por el empleado cuando un cliente no agota el “complimentary” y, en su lugar, opta por regalárselo en modo de propina. Consecuentemente, el señor Vélez Quiles no fue informado por escrito sobre la conducta prohibida, ni de la sanción que conllevaría incurrir en la misma, conforme lo requiere el estado derecho laboral vigente.

Por último —y en vista de lo anterior— razonamos que el TPI actuó correctamente al concluir que MRC no demostró justa causa para el despido del apelado.

No obstante —y a pesar de lo anterior— MRC insiste en que la conducta del señor Vélez Quiles no se trató de un mero acto de indiscreción, sino de una acción afirmativa constitutiva de apropiación ilegal de los activos del Hotel; lo cual está expresamente prohibido por el reglamento. De manera que la falta cometida por el señor Vélez Quiles es de tal gravedad que se justifica el despido inmediato como sanción, a pesar de tratarse de una primera ofensa. El apelante fundamenta su alegación en el caso *Miranda Ayala v. Hosp. San Pablo*, supra.

En el aludido caso, el empleado se apropió de dos cajas de cervezas que llevaban almacenadas en el hospital aproximadamente un año. Éste conocía el manual de normas y conducta del patrono e, inclusive, que las mismas condenaban expresamente la deshonestidad y la apropiación indebida de propiedad ajena en el lugar de trabajo. Añádase, que el empleado tenía acumulada varias infracciones previas a los hechos que resultaron en su despido, donde se le advirtió que podía ser objeto de sanciones mayores, incluso el despido. Así, en consideración a lo anterior el Tribunal Supremo de Puerto Rico concluyó que el despido del empleado fue justificado. Ahora bien, colegimos que los hechos en *Miranda Ayala*

v. Hosp. San Pablo, supra, son distinguibles del presente caso.

Primero, ciertamente el reglamento de empleados de MRC proscribire los actos de deshonestidad por parte del empleado como parte de su política contra el fraude. Ahora bien, el acto de aceptar “complimentaries” como propina y, a su vez, cambiarlos por comida, no está codificado como un acto de deshonestidad en el reglamento, ni mucho menos como una falta grave que acarree el despido como sanción.⁴³ Mas bien, la política del Hotel establece en términos generales que “[l]as sanciones disciplinarias podrán incluir desde una suspensión hasta un despido, de acuerdo la gravedad del acto cometido”.⁴⁴ Pero nada explica sobre los criterios a considerar para determinar lo que constituye una conducta deshonesto, la gravedad del acto, ni la sanción a aplicarse.

Segundo, el señor Vélez Quiles ha señalado hasta la saciedad que los clientes del casino le regalaron los “complimentaries” como propina y, en tal calidad, los utilizó para el consumo de comida. Como discutiéramos, el MRC no presentó prueba que detallara expresamente la prohibición de su uso por parte de sus empleados, ni mucho menos la sanción que conllevaría tal actuación. Además, el apelado aseguró que no tenía conocimiento de que no podía aceptar los “complimentaries” como propina y mucho menos, redimirlos.⁴⁵

Tercero, coincidimos con el TPI en cuanto a que la parte apelante no presentó prueba testifical ni documental de que la actuación del señor Vélez Quiles fue de tal gravedad que puso en riesgo la seguridad, el orden o la eficiencia que constituyen el funcionamiento del casino.

Cuarto, ante la falta de alegación y prueba en contrario, el

⁴³ Apéndice VI del recurso de apelación, pág. 82.

⁴⁴ *Id.*

⁴⁵ Transcripción de la prueba oral, pág. 161, L: 13-15; pág. 162, L: 1-8.

señor Vélez Quiles no había sido señalado por la comisión de infracciones previo a los hechos del presente caso; por lo que, tenía un expediente personal intachable.

En fin, contrario a lo resuelto en *Miranda Ayala v. Hosp. San Pablo*, supra, concluimos que las circunstancias particulares del presente caso no justifican el despido como sanción por una primera ofensa.

En vista de lo anterior, resolvemos que el TPI actuó correctamente al concluir que MRC no demostró justa causa para el despido del apelado, sino que su decisión fue arbitraria y caprichosa. El apelante no demostró que el señor Vélez Quiles incurriera en un patrón de conducta impropia o desordenada, ni en un patrón de desempeño deficiente, así como en la violación reiterada de las reglas sobre “complimentaries”, toda vez que de las mismas no surge expresamente la conducta imputada, ni la sanción a ser impuesta. Por tanto, el despido inmediato como sanción por la única ofensa cometida por el apelado durante sus dieciocho (18) años de servicio no estuvo justificado.

En definitiva, colegiamos que no surge del expediente indicio alguno sobre abuso de discreción o error en la apreciación de la prueba por parte del TPI; de modo que no cometió los errores señalados.

-IV-

Por los fundamentos antes expuestos, confirmamos la Sentencia apelada.

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

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