

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL VII

EFRAIN A. VÉLEZ SANTANA

Apelante

v.

BAXTER HEALTHCARE
PUERTO RICO, JOHN DOE,
ASEGURADORA ABC

Apelado

KLAN202200520

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

Civil Número:
UT2021CV00305

Sobre: Despido
Injustificado, Ley 2

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Ortiz Flores, la Jueza Romero García y el Juez Rivera Torres

Ortiz Flores, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 14 de julio de 2022.

Comparece ante nosotros el señor Efraín A. Vélez Santana (Sr. Vélez; apelante) mediante recurso de apelación, y nos solicita que revoquemos la *Sentencia* emitida el 27 de junio de 2022, notificada ese mismo día por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Utado (TPI).¹ En su dictamen, el foro primario desestimó la *Querrela* del Sr. Vélez, relacionada con un alegado despido injustificado.

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

I

Conforme surge del expediente ante nuestra consideración, el 26 de abril de 2021, el Sr. Vélez fue despedido de su empleo en la compañía, Baxter Healthcare SA (Baxter; apelada) ubicada en Jayuya, Puerto Rico.² Baxter justificó el despido del Sr. Vélez, imputándole dos ofensas mayores, luego de que este fuese grabado por las cámaras de seguridad de la compañía, el 9 de abril de 2021.³ La primera ofensa

¹ Apéndice del recurso, pág. 1.

² Apéndice del recurso, *Sentencia*, pág. 8.

³ Apéndice del recurso, *Sentencia*, pág. 7.

consistió en que el Sr. Vélez no cumplió “con las Reglas de Seguridad o las prácticas comunes de seguridad, poniendo en peligro la salud y seguridad propia o de otras personas”.⁴ Además, que este desempeñó sus labores de manera ineficiente, “incluyendo, sin limitarse a, el dejar de realizar las funciones de empleo, realizar las mismas de modo descuidado o negligentemente, fuera de término o tardíamente”.⁵ Aparte, Baxter le imputó al Sr. Vélez, como ofensas serias, “[p]erder tiempo u holgazanear durante horas de trabajo” y “[d]ejar de usar el equipo de Seguridad que supe la compañía.”⁶

Los hechos que dieron lugar a la referida acción disciplinaria consistieron en que el 9 de abril de 2021, el Sr. Vélez fue grabado por las cámaras de seguridad, junto con otros tres (3) empleados, mientras hacía uso incorrecto de su mascarilla, sin guardar el debido distanciamiento social, y esto por un periodo de aproximadamente quince (15) minutos.⁷ A raíz de su despido, el Sr. Vélez presentó una *Querrela*, el 21 de julio de 2021.⁸ En esencia, este alegó que su despido fue sin justa causa, por lo que le correspondía una compensación al amparo de la Ley Sobre Despidos Injustificados (Ley 80).⁹ Así, presentó su reclamación de acuerdo con el procedimiento especial que establece la Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales.¹⁰

Luego de contestada la querrela, se celebró la vista del juicio en su fondo, los días 23 y 25 de mayo de 2022.¹¹ Así las cosas, después de escuchar la prueba testifical, y evaluar la evidencia documental, el TPI emitió la *Sentencia* objeto del presente recurso. En su dictamen, el foro primario declaró No Ha Lugar la querrela, y ordenó la desestimación con perjuicio.¹² El TPI concluyó que, dados los hechos del caso y las circunstancias particulares en que ocurrieron, sí se justificó el despido.

⁴ Apéndice del recurso, pág. 8.

⁵ *Íd.*

⁶ *Íd.*

⁷ Apéndice del recurso, *Sentencia*, pág. 7.

⁸ Apéndice del recurso, *Sentencia*, pág. 1 y, *Querrela*, págs. 24-25.

⁹ Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA sec. 185 *et seq.*

¹⁰ Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 31 LPRA sec. 3118 *et seq.*

¹¹ Apéndice del recurso, *Sentencia*, pág. 3.

¹² Apéndice del recurso, *Sentencia*, pág. 23.

Esto así, ya que la conducta del apelante al hacer uso incorrecto de la mascarilla constituyó una ofensa mayor.¹³ Este tipo de ofensa, de acuerdo con el *Manual de Empleados*, permitía el despido como primera opción, ante una primera o única falta. Razonó el foro de instancia que el apelante, con su proceder, “puso en riesgo la seguridad y salud propia y la de otros compañeros de trabajo.”¹⁴

Inconforme con la determinación del TPI, el apelante nos señala la comisión de los siguientes errores:

Primer error: Erró el Tribunal de Primera Instancia al concluir que el despido del apelante fue justificado.

Segundo error: Erró el Tribunal de Primera Instancia al determinar que el despido del querellante como sanción a la primera y única falta fue justificado por hacer uso de la mascarilla incorrectamente en el área de trabajo.

Prescindimos de la comparecencia de la apelada, sin trámite ulterior bajo lo dispuesto en la Regla 7 (B) (5) del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 7 (B) (5).¹⁵

II

A

La protección al derecho de los trabajadores puertorriqueños contra despidos sin justa causa, se recoge en la Ley de Despido Injustificado.¹⁶ En lo pertinente, el Artículo 1 de la Ley 80,¹⁷ dispone lo siguiente:

Todo(a) empleado o empleada de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, designado(a) en lo sucesivo como el establecimiento, donde trabaja mediante remuneración de alguna clase contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido(a) de su cargo sin que haya mediado una justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono, además del sueldo que hubiere devengado [una indemnización adicional].

.

Así pues, “[c]omo norma general, el obrero contratado sin término fijo que es despedido sin justa causa, tiene derecho al remedio de la

¹³ Apéndice del recurso, *Sentencia*, págs. 20-21.

¹⁴ Apéndice del recurso, *Sentencia*, pág. 21.

¹⁵ Esta regla nos permite “prescindir de términos no jurisdiccionales, escritos, notificaciones o procedimientos específicos en cualquier caso ante [nuestra] consideración, con el propósito de lograr su más justo y eficiente despacho”.

¹⁶ Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA sec. 185 *et seq.*

¹⁷ 29 LPRA sec. 185a.

mesada que provee la Ley Núm. 80.” *García v. Aljoma*, 162 DPR 572, 585 (2004), que cita a *Acevedo v. Western Digital Caribe, Inc.*, 140 DPR 452 (1996); *Porto y Siurano v. Bentley P.R., Inc.*, 132 DPR 331 (1992); *Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R.*, 145 DPR 178 (1998); *Biver v. Coop. Fed. Emp. Telefónicos*, 145 DPR 165 (1998); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364 (2001); *Soc. de Gananciales v. Centro Gráfico*, 144 DPR 952 (1998).

El propósito del estatuto es de orden social y coercitivo, pues busca castigar al patrono que despide a un empleado o empleada sin tener justa causa para ello. *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 571 (2001). Además, el estatuto tiene un fin reparador porque “provee remedios justicieros y consubstanciales con los daños que puede haberle causado a un cesanteado un despido injustificado.” *Íd.*, que cita a *Beauchamp v. Holsum Bakers of P.R.*, 116 DPR 522, 526 (1985). Cónsono con este propósito reparador, la Ley 80 se debe interpretar de manera liberal, a favor del empleado. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 688 (2004),¹⁸ que cita a 155 DPR 560.

En lo que respecta al tema de justa causa, el Artículo 2 de la Ley 80, establece ciertas circunstancias que constituyen justa causa para la terminación del empleo. Las mismas disponen como sigue: (a) que el empleado o empleada siga en un patrón de conducta impropia o desordenada; (b) la actitud del empleado o la empleada 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) la violación reiterada por el empleado o empleada de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los

¹⁸ Es menester señalar que en este caso, el Tribunal Supremo no avaló como justa causa el despedir a un empleado, ante una primera falta. Esto así, ya que de acuerdo con el *Manual de Empleados* – en ese caso – aunque la actuación imputada al empleado se consideraba una falta seria, el Manual no disponía de forma expresa que dicha conducta acarrearba el despido automático, ante una primera falta. 161 DPR, a la pág. 694. Y, por tal razón, antes de proceder con el despido como primera opción, el patrono debía considerar un balance de intereses entre (1) la seriedad de la falta; (2) circunstancias agravantes o atenuantes, y (3) el historial del empleado, lo cual no hizo. *Íd.*, a la pág. 693.

mismos se haya suministrado oportunamente al empleado o empleada; (d) el cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento; (e) los cambios tecnológicos o de reorganización, o la naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público; y (f) las reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido.¹⁹

Cabe señalar que las aludidas instancias no son taxativas, sino que proveen ejemplos “sobre el tipo de conducta que constituye razón y motivo justificados para el despido, por estar reñido con la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa.” *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223, 244 (2001). Así pues, la lista contenida en la Ley 80 “no excluye otra conducta del empleado que, por estar vinculada al buen funcionamiento de la empresa, podría constituir justa causa para el despido.” *Íd.* Esto se debe a que, “el concepto ‘justa causa’ es dinámico, [ya] que se nutre de múltiples y fluidas situaciones imposibles de prever.” *Íd.*, a la pág. 243. La tarea de los tribunales en casos de despido injustificado es evaluar las situaciones específicas que se les presentan para determinar si existió la justa causa para el despido, aunque la situación no esté específicamente enumerada en el estatuto. *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR, a la pág. 572.

Finalmente, es importante mencionar que, no se considerará como justa causa para despedir a un empleado, “aquel que se hace por el mero capricho del patrono” o por una razón que no esté “relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento.”²⁰

B

Como se sabe, los patronos pueden establecer reglamentos internos para fijar las normas de conducta que regirán en sus lugares de trabajo, y los empleados estarán sujetos a estas normas siempre y

¹⁹ 29 LPRa sec. 185b.

²⁰ 29 LPRa sec. 158b.

cuando estas sean razonables. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR, a la pág. 689-690, que cita a *Srio del Trabajo v. I.T.T.*, 108 DPR 536, 542 (1979). El Tribunal Supremo ha opinado que la violación reiterada a las reglas de un patrono puede ser motivo justificado para el despido de un trabajador, siempre y cuando:

(1) la violación a los reglamentos sea reiterada; (2) las reglas y los reglamentos sean razonables; (3) se suministre oportunamente copia escrita de estas reglas y estos reglamentos al trabajador, y (4) el despido del empleado no se haga por mero capricho del patrono o sin una razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 381-382 (2011).²¹

El manual de una empresa que contiene las reglas y los reglamentos del trabajo y que establece las normas, los beneficios y los privilegios que disfrutará el empleado, forman parte del contrato de trabajo. *Íd.*, a la pág. 384, que cita a *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763, 775-776 (1992). Así pues, la violación de las normas internas de conducta constituirá justa causa para el despido de empleados, cuando el patrono logre establecer que las reglas son razonables, que se les suministró copia escrita de dichas normas a los empleados, y que el empleado infringió las normas en reiteradas ocasiones. *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR, a la pág. 573, que cita a *Rivera Águila v. K-Mart de P.R.*, 123 DPR 599 (1989).

C

Por lo que se refiere al despido como sanción ante una primera falta o única ofensa, es importante recordar que la Ley 80 no lo favorece. Sin embargo, el estatuto tampoco lo excluye cuando la intensidad de la falta o el agravio así lo requiera, ya que “por su gravedad y potencial de agravio, pone en riesgo la seguridad, el orden o la eficiencia que constituyen el [buen] funcionamiento del negocio.” *Rivera Torres v. Pan Pepín, Inc.*, 161 DPR, a la pág. 690; *Srio. Del Trabajo v. G.P. Industries, Inc.*, 153 DPR 223, 244 (2001)

²¹ Véase, *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR, a la pág. 690; *Jusino et als. V. Walgreens*, 155 DPR, a la pág. 573.

De esta forma, se han dado situaciones en las que nuestro Tribunal Supremo ha avalado el despido de un empleado como sanción ante una primera falta u ofensa. Por ejemplo, en *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920 (2015), nuestro Tribunal Supremo revocó a un panel hermano por entender, que sí se justificó el despido de una empleada luego de una primera ofensa. No obstante, el Tribunal explicó que en este tipo de casos:

[L]a falta o acto aislado que dé lugar [a]l despido del empleado en primera ofensa ha de ser de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter, tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa, que constituiría una imprudencia esperar [a que se repita, para entonces proceder con el despido]. (Corchetes en el original.) 193 DPR, a la pág. 931, que cita a *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 383 (2011).²²

Asimismo, en *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR, a la pág. 585, el Tribunal Supremo permitió como justa causa para el despido de un empleado, ante una primera ofensa, por tratarse de una actuación que afectó “la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí [laboraban]”, e inclusive la de terceros visitantes.

De manera similar, el Tribunal Supremo de Puerto Rico volvió a atender la normativa antes expuesta en un caso reciente, y explicó que, “lo esencial es que del agravio perpetrado por el empleado ponga de manifiesto una condición, que dentro del contexto del empleo sea inaceptable o intolerable, independientemente de que se trate de una primera falta.” *Indulac v. Cent. Gen. de Trabajadores*, 207 DPR 279, 300-301 (2021).

D

Es la norma establecida que los jueces de instancia son quienes están en mejor posición de aquilatar la prueba; por ello, su apreciación nos merece gran respeto y deferencia. En ausencia de error manifiesto, prejuicio, pasión o parcialidad, no se intervendrá con sus conclusiones de hechos y apreciación de la prueba. *Pérez Cruz v. Hosp. La Concepción*, 115 DPR 721, 728 (1984). De hecho, “[s]ólo se podrá intervenir con estas

²² Véase, además, *González Santiago v. Baxter Healthcare*, 202 DPR 281, 292 (2019).

conclusiones cuando la apreciación de la prueba no represente el balance más racional, justiciero y jurídico de la totalidad de la evidencia." *González Hernández v. González Hernández*, 181 DPR 746, 776 (2011), que cita a *Cárdenas Maxán v. Rodríguez Rodríguez*, 125 DPR 702, 714 (1990). Véase, además, *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R.*, 175 DPR 799, 810-811 (2009); *López v. Dr. Cañizares*, 163 DPR 119, 135-136 (2004); *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215, 232 (1998).

A tenor con lo anterior, los tribunales apelativos debemos conferir gran deferencia al juzgador de los hechos, pues este se encuentra en mejor posición para evaluar la credibilidad de un testigo. Esto es así, ya que un foro apelativo cuenta solamente con expedientes mudos e inexpressivos. Por tanto, se le debe respeto a la adjudicación de credibilidad realizada por el juzgador primario de los hechos. De tal forma, los conflictos de prueba deben ser resueltos por el foro primario. *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R.*, 175 DPR, a la pág. 811.

III

En la presente causa, el Sr. Vélez aduce en su primer señalamiento de error que incidió el TPI al determinar que su despido fue justificado. Además, arguye que se equivocó el foro primario al concluir que se justificaba su despido como sanción ante su primera y única falta por haber hecho uso incorrecto de su mascarilla.²³ No tiene razón. Veamos.

De acuerdo con las determinaciones de hechos realizadas por el TPI, las cuales merecen gran deferencia de nuestra parte, surge que el *Manual de Empleados de Baxter (Manual)*, vigente al momento de los hechos, establecía una distinción entre las ofensas mayores, y las ofensas serias. Sobre las ofensas mayores, el Manual establecía que, como norma general, la sanción para estas consistía en la terminación del empleo, ante una primera falta. Como ejemplo de ofensas mayores, se encontraba: "el '[n]o [c]umplir con las Reglas de Seguridad o las prácticas

²³ Véase, Escrito de apelación, pág. 2.

comunes de seguridad, poniendo en peligro la salud y seguridad propia o de otras personas' y '[d]esempeñarse ineficientemente en sus funciones, incluyendo, sin limitarse a, el dejar de realizar las funciones de empleo, realizar las mismas de modo descuidado o negligentemente, fuera de término o tardíamente'."24

Por otro lado, en cuanto a las ofensas serias, el Manual establecía que estas "generalmente no [ameritaban] el despido en la primera ofensa [mas bien que], se [seguiría] un procedimiento de sanciones correctivas hasta llegar al despido". Con la salvedad de que circunstancias particulares podían ameritar "**una acción distinta a las anteriores [sin necesidad de seguir] los pasos anteriormente señalados debido a factores como la gravedad del daño causado por la acción o negligencia'.**"25 (Énfasis nuestro.) Como ejemplos de ofensas serias, se encontraba "[p]erder tiempo u holgazanear durante horas de trabajo' y '[d]ejar de usar el equipo de Seguridad [suplido por] la compañía'."26

El Manual a su vez disponía que el uso de la mascarilla era obligatorio. De hecho, esto fue reconocido y admitido por el Sr. Vélez, según las determinaciones de hechos realizadas por el TPI.²⁷ También surge de las determinaciones de hechos realizadas por el TPI, que el Sr. Vélez firmó acuse de recibo del Manual.²⁸ Por otro lado, se incluyó como parte de la prueba desfilada en juicio que había una Orden Ejecutiva, vigente al momento de los hechos, la cual requería el uso de mascarilla para **cubrir la nariz y boca**, más establecía un requisito de distanciamiento social de seis (6) pies.²⁹ Aparte de lo anterior, Baxter colocó afiches indicando las instrucciones para el uso de la mascarilla "en toda la planta", como parte de las "medidas preventivas para evitar la propagación del COVID-19."³⁰

²⁴ Apéndice del recurso, *Sentencia*, pág. 4 (Inciso número seis (6) de las determinaciones de los hechos realizadas por el Tribunal de Instancia).

²⁵ *Íd.*

²⁶ *Íd.*

²⁷ Apéndice del recurso, *Sentencia*, pág. 6.

²⁸ Apéndice del recurso, pág. 3.

²⁹ Apéndice del recurso, *Sentencia*, pág. 18 (Orden Ejecutiva Número 26 del año 2021 emitida el 8 de abril de 2021 (OE-2021-026)).

³⁰ Apéndice del recurso, *Sentencia*, pág. 6.

Por los hechos antes indicados, el 26 de abril de 2021, se impuso la acción disciplinaria consistente en el despido del apelante donde se le imputaron como ofensas mayores lo siguiente:

'[N]o [c]umplir con las Reglas de Seguridad o las prácticas comunes de seguridad, poniendo en peligro la salud y seguridad propia o de otras personas' y '[d]esempeñarse ineficientemente en sus funciones, incluyendo, sin limitarse a, el dejar de realizar las funciones de empleo, realizar las mismas de modo descuidado o negligentemente, fuera de término o tardíamente'.³¹

Aparte, se le imputó al empleado como ofensas serias, “[p]erder tiempo u holgazanear durante horas de trabajo’ y ‘[d]ejar de usar el equipo de Seguridad que sule la compañía.”³² Lo anterior, surgió como consecuencia de la actuación del empleado en hacer uso incorrecto de la mascarilla, y el haber permanecido en el *stockroom* por un periodo prolongado a quince (15) minutos, con otros tres (3) compañeros,³³ mientras hacían uso incorrecto de la mascarilla y sin guardar el debido distanciamiento social de seis (6) pies.³⁴

Por esta razón, el TPI concluyó que el uso incorrecto de la mascarilla, cuando su uso era requerido por el *Manual de Empleados* y por una Orden Ejecutiva, constituyó “una ofensa mayor que [justificó] el despido del [Sr. Vélez] por un solo incidente.”³⁵ Cabe mencionar que el apelante reconoció, en el informe de la acción disciplinaria, que la mascarilla solo se le bajó y que no se mantuvo el distanciamiento social en el momento de los hechos imputados.³⁶

Por todo lo anterior, concluimos, al igual que el foro primario, que requerirle a Baxter esperar a una segunda ofensa, constituiría una imprudencia. Como mencionáramos antes, al momento de los hechos había una Orden Ejecutiva vigente, la cual inclusive tipificaba como delito con sanciones que incluían multa o cárcel, el no usar la mascarilla.

³¹ Apéndice del recurso, *Sentencia*, pág. 8.

³² *Id.*

³³ Dos (2) de los cuales también fueron despedidos, por el mismo motivo. Véase, Apéndice del recurso, *Sentencia*, pág. 8.

³⁴ Apéndice del recurso, *Sentencia*, págs. 7-8 (Inciso número 22 de las Determinaciones de hechos realizadas por el TPI, luego de su apreciación del video del *stockroom*).

³⁵ Apéndice del recurso, *Sentencia*, págs. 19-20.

³⁶ Apéndice del recurso, *Sentencia*, pág. 20.

En síntesis, el presente caso, contiene una situación fáctica muy particular, ya que plantea un asunto de alto interés público. Se trata de unas medidas de seguridad implementadas como consecuencia de una pandemia a nivel mundial. En sus determinaciones de hechos, el TPI mencionó que luego de evaluar el video del día de los hechos, pudo observar que el Sr. Vélez estuvo en efecto con la mascarilla abajo, y luego la utilizó de forma incorrecta, durante todo el periodo que permaneció en el *stockroom* cubriéndose solamente la boca, más no la nariz, a diferencia de lo que este alega en su escrito de apelación.³⁷ Por lo anterior, el TPI entendió impropio atender la causal de ofensas serias, por haberse constituido la de ofensa mayor.

Por lo anterior, resolvemos que en el presente caso el empleado incumplió con el *Manual de Empleados* y las medidas de seguridad implementadas por Baxter, y al hacerlo puso en riesgo la seguridad de otros empleados, lo cual pudo afectar el buen funcionamiento de la compañía.

IV

Por los fundamentos expuestos, confirmamos la *Sentencia* apelada.

Notifíquese inmediatamente.

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

Lilia M. Oquendo Solís
Secretaria del Tribunal de Apelaciones

³⁷ Véase, Escrito de Apelación, pág. 7. (El apelante nos mueve a alterar una determinación realizada por el TPI, quien al evaluar la prueba documental determinó que en efecto, el Sr. Vélez hacía un uso incorrecto de la mascarilla, y no como demuestra el ejemplo del “afiche”).