

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL V

GISELLY VÁZQUEZ TORRES Querellante-Recurrida Vs. TAVIN SERVICE STATION, INC. Querellado-Recurrente	KLRA202200463	REVISIÓN ADMNISTRATIVA procedente del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos Caso Núm. AC-17- 528 Sobre: DESPIDO INJUSTIFICADO (LEY NÚM. 80)
--	---------------	--

Panel integrado por su presidente, el Juez Hernández Sánchez, la Jueza Santiago Calderón y la Jueza Álvarez Esnard.

Hernández Sánchez, Juez ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 21 de octubre de 2022.

El 22 de agosto de 2022, Tavin Service Station, Inc. (TSS o recurrente) compareció ante nos mediante recurso de revisión judicial. Nos solicita la revocación de la *Resolución y orden* emitida el 31 de mayo de 2022 y notificada el 17 de junio del mismo año. Mediante esta, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) declaró con lugar la *Querella* sobre despido injustificado presentada por la señora Giselly Vázquez Torres (señora Vázquez o recurrida) y condenó al recurrente al pago de \$2,009.12 en concepto de mesada.

Por los fundamentos que exponemos a continuación, **CONFIRMAMOS** la *Resolución* recurrida.

I.

El 11 de septiembre de 2017, la señora Vázquez presentó una *Querella* sobre despido injustificado¹ en contra de TSS ante la Oficina de Mediación y Adjudicación (OMA) del Departamento del

¹ Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976.

Trabajo y Recursos Humanos.² Alegó que fue despedida por un descuadre de caja, y que a pesar de que tres personas realizaron transacciones en dicha caja, ella fue a la única que despidieron. Como remedio, solicitó \$2,009.12 en concepto de mesada.

En respuesta, el 17 de mayo de 2022, TSS presentó *Contestación a querella*.³ Mediante esta, alegó que la recurrida fue su empleada y que laboró como cajera desde el 27 de agosto de 2015 hasta el 13 de junio de 2016, fecha en que fue despedida. En cuanto al despido, afirmó que fue justificado debido al patrón de descuadres, que sumaron cientos de dólares, y debido a las amonestaciones que la recurrida obtuvo mientras trabajó para la empresa. Específicamente, aseveró que, el 13 de junio de 2016, la señora Vázquez incurrió en un nuevo descuadre de \$193.20 y que esta fue amonestada por utilizar el celular en horas laborables y por no seguir instrucciones respecto al manejo del *petty cash*. En cuanto a los descuadres, detalló que la señora Vázquez tenía conocimiento de que el incurrir en más de uno conllevaría sanciones, incluyendo el despido, pues ello surgía del reglamento de la compañía. Finalmente, adujo que a pesar de que la recurrida fue orientada y amonestada verbalmente y por escrito en innumerables ocasiones, esta continuó con el mismo patrón de comportamiento y negligencia.

Luego de varios incidentes procesales que no son necesarios detallar, el 17 de agosto de 2021 se celebró la vista adjudicativa.⁴ Según surge de la *Resolución y orden*, las partes estipularon el cómputo de la mesada realizado por la Investigadora del Negociado de Normas de Trabajo.⁵ Como prueba documental, el TSS presentó los siguientes documentos:

- (a) Exhibit Núm. 1 Reglamento de la empresa, firmado por la recurrida el 19 de agosto de 2015.

² *Querella Núm. AC-77-528*, págs. 4-5 del apéndice del recurso.

³ *Contestación a querella*, págs. 7-10 del apéndice del recurso.

⁴ *Resolución y orden*, pág. 13 del apéndice del recurso.

⁵ *Íd.*, pág. 13.

En lo pertinente, el inciso nueve (9) del Reglamento dispone lo siguiente:

9. Descuadres es una violación seria de sus responsabilidades de trabajo de no corregirse esta situación de forma inmediata se tomarán medidas disciplinarias dependiendo de la cantidad puede ser desde suspensión hasta despido.⁶

(b) Exhibit Núm. 2 Memorando del 22 de abril de 2016.

El documento dirigido establece los siguiente:

La presente es para informarle que a partir de hoy 22 de abril de 2016 todas las cajeras deberán traer carteras pequeñas donde pueda echar su celular. Ya que no se le permitirá a ninguna empleada sin distinción a tener su teléfono celular en horas laborables. Su prioridad tiene que ser el servicio al cliente para lo cual fue empleada. En caso de una emergencia las deben llamar al teléfono de la bomba es de mal gusto que un cliente venga a recibir servicios y usted esté con el teléfono celular en la mano. De no seguir esta norma será suspendido. Gracias.⁷

(c) Exhibit Núm. 3 Memorando del 18 de abril de 2016.

El documento firmado por la recurrida establece lo siguiente:

La presente es para informarle que a partir de hoy el dinero del *petty* de menudo y adicional es responsabilidad de usted y se contará en su descuadre. Ya en varias ocasiones se le ha dejado saber que deben dejar todo el menudo como debe y la cantidad correcta firmar hoja de registro. Le han hecho caso omiso a esta instrucción en cada cuadro usted debe añadir la hoja de cuadro de menudo de faltar algún dinero en dichos *petty* se le adjudicará a su cuadro. Al entrar a su turno si es usted un empleado responsable debe verificar si el menudo está completo y dejárselo saber al empleado que le entregó el turno. Los *petty* dejados adicionales son responsabilidad de los dos cajeros que estén corriendo los turnos. No se le va a permitir continuar con dichas prácticas de no seguir las instrucciones que se le han dado usted no puede continuar como empleado de TSS.⁸

(d) Exhibit Núm. 4 *Warning* del 29 de agosto de 2015.

El *Warning* dirigido a la recurrida dispone lo siguiente:

El día 8/26/15, su cuadro salió ___ over X short por \$17.41 en efectivo. Debe ser más cuidadosa(o) en el manejo de los fondos de su *petty* ya que **con tres warning por cortos o sobrantes, pierde su empleo** según lo establecido en el reglamento de la empresa que usted firmó.⁹ (Énfasis nuestro).

(e) Exhibit Núm. 5 *Warning* del 13 de junio de 2016.

⁶ *Moción en cumplimiento de Resolución presentada por el DTRH*, Exhibit Núm. 1 del Expediente Administrativo.

⁷ Íd., Exhibit Núm. 2 del Expediente Administrativo.

⁸ Íd., Exhibit Núm. 3 del Expediente Administrativo.

⁹ Íd., Exhibit Núm. 4 del Expediente Administrativo. El documento está firmado únicamente por “la testigo”.

El *Warning* dirigido a la recurrida dispone lo siguiente:

El día 9 de junio de 2016 usted trabajó el turno de la caja 1 de 11:00 a 5:00 pm. En dicho turno usted le pidió a Yalín Santini que le retirara de su tarjeta ath \$172.00 transacción realizada a las 4:17 pm al realizarse la transacción Yalín Santini no le dio el dinero que le retiró de su tarjeta en el momento usted tampoco se los reclamó pasan 20 minutos cuando usted misma decide coger el dinero que le retiraron de su ath. Según nuestro reglamento firmado por usted el día 19 de agosto de 2015 y en discusiones en diferentes reuniones. Usted es el responsable de su caja y *petty* además es una violación seria a su responsabilidad de trabajo tener algún tipo de descuadre. No está permitido que el mismo cajero se cobre o se saque dinero de su propia caja en este caso siendo de usted el dinero otra persona era la que se lo tenía que entregar. Su cuadre se realizó en diferentes ocasiones incluso frente de usted faltando la cantidad de \$193.20 una suma inaceptable. Se realizaron todas las medidas pertinentes como verificación de videos de seguridad, transacciones de ath, transacciones en la caja registradora, cuadre de cambio en oficina, loto, además de los depósitos en la máquina de ranger y no se encontró ningún error en sistema. Si usted no puede cumplir con nuestro reglamento no podrá seguir trabajando con nosotros. Debe ser más cuidadosa con los fondos de su *petty*. Recuerde que al violar nuestro reglamento pone en riesgo su empleo.¹⁰

Además, el recurrente presentó el testimonio de la señora Mariela Ortiz Nieves (señora Ortiz), gerente de la empresa y supervisora de la señora Vázquez. Según surge de la *Resolución y orden*, ya que no se presentó transcripción oral del caso, la señora Ortiz declaró que: (a) la recurrida incurrió en una serie de descuadres; (b) el reglamento de la empresa, el cual se le había entregado a la señora Vázquez, indicaba que los descuadres eran una violación seria de las responsabilidades de trabajo y que de no corregirse de manera inmediata se estarían tomando las medidas disciplinarias, las cuales, dependiendo de la cuantía del descuadre podían conllevar suspensión o despido; (c) la señora Vázquez se descuadró en dos (2) ocasiones, una en el año 2015 y otra en 2016; (d) el 29 de agosto de 2015, la recurrida recibió un *Warning* por un descuadre de \$17.41 **en donde se le apercibió que de recibir tres (3) warnings sería despedida**; (d) dicho *Warning* no estaba firmado

¹⁰ Íd., Exhibit Núm. 4 del Expediente Administrativo. El documento no está firmado por la señora Vázquez.

por la señora Vázquez debido a que esta aceptó y lo pagó, **por lo que se le dio una oportunidad para que no le afectara**; (e) el 13 de junio de 2016, se le entregó un *Warning* a la señora Vázquez por un descuadre de \$193.20, **el cual tampoco estaba firmado porque esta aceptó el descuadre e indicó que lo iba a pagar, sin embargo, luego se retractó, razón por la cual decidieron despedirla**; (f) la cantidad de descuadres necesarios para la penalidad del despido dependía de la cuantía del mismo; (g) si el descuadre era mayor de \$100.00 procedía el despido; (h) todos los empleados se trataban igual; (i) a pesar de que se le impartieron instrucciones sobre el uso del celular, la recurrida lo utilizaba mientras laboraba; (j) el *Memorando* relacionado con el uso del celular era un documento informativo; y (k) el *Memorando* del 18 de abril de 2016 se entregó para disciplinar.¹¹

La prueba de la recurrida consistió en su propio testimonio. Según consignado en la *Resolución y orden*, en cuanto al descuadre de \$193.20, esta declaró que el día de los hechos:

se quedó sin cambio en la caja y le pidió a Mariela Ortiz Nieves (testigo de la parte querellada, gerente de la empresa) que le diera cambio. Se dirigió a la oficina con TRESCIENTOS DÓLARES (\$300.00), de la caja registradora. La señora Mariela le entregó el cambio en billetes en las denominaciones de uno, cinco, diez y veinte. Como también ese era el día de cobro de los empleados a los que se les deposita en sus cuentas personales, la querellante la pidió a la señora Yalín Santini que le cobrara CIENTO SETENTA Y DOS DÓLARES (\$172.00) de su cuenta de banco personal utilizando el sistema ATH de la empresa, para así poder obtener en efectivo de la caja sin que se descuadrara, los CIENTO SETENTA Y DOS DÓLARES (\$172.00), que fue su ingreso de la semana. Es decir, la querellante le pagó a la empresa el dinero que retiró en efectivo de la caja perteneciente de su sueldo. La Sra. Yalín Santini efectuó la transacción, pero no le entregó el dinero a la querellante, así que la querellante, del cambio obtenido proveniente de los TRESCIENTOS DÓLARES (\$300.00) de su caja, tomó CIEN DÓLARES (\$100.00) del cambio en billetes en denominación de veinte (20) y SETENTA Y DOS DÓLARES (\$72.00) directamente de la caja registradora que tenía a cargo. El resto del dinero que había cambiado en la Oficina lo había devuelto a la caja. Al terminar el turno de trabajo en caja, el dinero de la caja se echa en una cartuchera y se deposita en la oficina. El día siguiente, la señora Mariela realiza los cuadros de las cajas. La testigo añadió que eso[s] cuadros de esas cajas a veces se mezclan.

¹¹ *Resolución y orden*, págs. 14-16 del apéndice del recurso.

Posteriormente, llaman a la querellante a la oficina, relacionado al descuadre. Revisaron los videos de las transacciones y la querellante continuó laborando durante la semana. La querellante declaró que inicialmente había accedido a pagar el descuadre de CIENTO NOVENTA Y TRES DÓLARES CON VEINTE CENTAVOS (\$193.20), con su propio dinero porque tenía una hija y no quería perder el empleo, pero posteriormente se retractó. Luego de haberse negado a pagar, la señora Mariela Ortiz Nieves la contacta y le indica que estaba despedida. La querellante le contestó que no es justo porque en esa caja otras personas también realizaron transacciones. [...] El *Warning* [...] se le entregó el mismo día que fue despedida. No lo firmó porque entendió que otros empleados relacionados con esa transacción no se le hizo nada y a ella sí como consecuencia de ese descuadre.¹²

Luego de sometido el caso, a base de la prueba creída y las alegaciones de las partes, el Juez Administrativo del DTRH realizó las siguientes determinaciones de hechos:

1. La parte querellante [recurrida] comenzó a trabajar el 27 de agosto de 2015 hasta el 19 de junio de 2016 para TAVÍN SERVICE STATION, INC. desempeñándose como cajera.
2. La parte querellante [recurrida] devengaba una compensación legal de SIETE DÓLARES CON VEINTICINCO CENTAVOS (\$7.25) por hora.
3. El salario semanal de la querellante [recurrida] era de DOSCIENTOS TREINTA Y DOS DÓLARES (\$232.00).
4. La parte querellante [recurrida] trabajó aproximadamente diez (10) meses para la parte querellada [recurrente].
5. La parte querellante [recurrida] trabajaba una jornada laboral completa mediante contrato a tiempo indeterminado.
6. En el reglamento de la empresa se hace un énfasis en la magnitud que tienen los descuadres de las transacciones efectuadas por los cajeros y cajeras en la empresa. El inciso núm. 9 del reglamento, indica que los descuadres son una violación seria de las responsabilidades de trabajo y que de no corregirse de manera inmediata se estarán tomando medidas y que, dependiendo de la cuantía del descuadre, será la medida disciplinaria, que pudiera conllevar desde la suspensión hasta el despido.
7. La querellante [recurrida] se descuadró en dos (2) ocasiones.
8. En su primer descuadre el 26 de agosto de 2015, por la cantidad de DIECISIETE DÓLARES CON CUARENTA Y UN CENTAVOS (\$17.41), la empresa decidió no amonestarla oficialmente (Exhibit Núm. 4 de la parte querellada [recurrente]) ya que la querellante [recurrida] pagó la suma de dinero por la que se descuadró. Por esa razón no se le exigió a la querellante [recurrida] que firmara la hoja de amonestación.

¹² Íd., págs. 17-18.

9. En la referida hoja de amonestación se le apercibió a la querellante [recurrida] que debe ser más cuidadosa en el manejo de los fondos del *petty*, ya que con tres (3) amonestaciones “cortos o sobrantes, pierde su empleo según lo establecido en el reglamento de la empresa que usted firmó”.
10. El segundo descuadre atribuido a la querellante [recurrida] fue por la cantidad de CIENTO NOVENTA Y TRES DÓLARES CON VEINTE CENTAVOS (\$193.20).
11. La querellante [recurrida] tuvo dos (2) amonestaciones escritas por los dos (2) descuadres en su caja.
12. El primer descuadre por la cantidad de DIECISIETE DÓLARES CON CUARENTA Y UN CENTAVOS (\$17.41), le fue perdonado a la querellante [recurrida] porque pagó la cuantía del descuadre a la empresa.
13. El segundo descuadre de la querellante [recurrida] por la cantidad de CIENTO NOVENTA Y TRES DÓLARES CON VEINTE CENTAVOS (\$193.20), no le fue perdonado a la querellante porque no le pagó la cuantía del descuadre a la empresa.
14. La querellante [recurrida] fue despedida porque el descuadre sobrepasó los CIEN DÓLARES (\$100.00).
15. Inconforme con su despido, la parte querellante [recurrida] instó una reclamación ante la OMA por concepto de despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80.
16. Reclamó una mesada básica ascendente a DOS MIL DÓLARES CON DOCE CENTAVOS (\$2,009.12) correspondiente a dos (2) meses de sueldo por haber ocurrido el despido durante los primeros cinco (5) años de servicio.
17. En este caso, por haber laborado por un término menor a un año, la indemnización progresiva de una (1) semana por un año de servicio, no corresponde.

Así, concluyó que el despido fue injustificado, por lo que declaró ha lugar la *Querrela* y condenó a TSS al pago de \$2,009.12 en concepto de mesada. Específicamente, razonó que a pesar de que el primer *Warning* por descuadre advertía que tres descuadres conllevaban el despido, a la señora Vázquez la despidieron al segundo. Además, recalcó que, según las instrucciones de TSS, el primer descuadre no le afectaría a la recurrida debido a que esta lo pagó. Por otro lado, determinó que TSS basó su despido en una cuantía incierta que no estaba contemplada en el Reglamento. Finalmente, concluyó que las reglas y normas de la empresa debían ser claras, razonables y específicas, y que la disciplina progresiva no

podía estar sujeta a condiciones, abonos o transferencias monetarias para poder ser subsanadas.

Inconforme, el 7 de julio de 2022, TSS presentó *Moción solicitando reconsideración de Resolución y orden*.¹³ En esencia, adujo que el Reglamento de la empresa advertía que un solo descuadre podría conllevar el despido, por lo que la recurrida no podía alegar desconocimiento. Además, indicó que el descuadre de aproximadamente \$200.00 demostraba un patrón de desempeño ineficiente y negligente. Finalmente, sostuvo que el Art. 2(b) y 2(b) de la Ley Núm. 80 permitían el despido de un empleado que realizara su trabajo negligentemente.

Debido a que la agencia no se expresó sobre la solicitud de reconsideración en el término establecido, el 22 de agosto de 2022, TSS presentó el recurso de epígrafe y le imputó al DTRH la comisión del siguiente error:

ERRÓ EL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO AL CONCLUIR QUE EL DESCUADRE DE CAJA DE EMPLEADA NO CONSTITUYÓ JUSTA CAUSA PARA SU DESPIDO.

El 24 de agosto de 2022 le ordenamos al DTRH a que presentara una copia certificada del expediente administrativo del caso AC-17-528. En cumplimiento, el 2 de septiembre de 2022, el DTRH presentó los documentos solicitados. Por su parte, el 15 de septiembre de 2022, la recurrida presentó su postura. Así, con el beneficio de la comparecencia de las partes, conforme al derecho aplicable, resolvemos.

II.

-A-

Las leyes laborales tienen el propósito de proteger el empleo, regular el contrato de trabajo y asegurar la salud y seguridad de los obreros. *Orsini García v. Srio. de Hacienda*, 177 DPR 596, 618

¹³ *Moción solicitando reconsideración de Resolución y orden*, págs. 33-38 del apéndice del recurso.

(2009). Ello, ya que, en la relación obrero-patronal, los trabajadores son la parte más débil. Íd. A tono con ello, mediante la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como Ley Sobre Despidos Injustificados, 29 LPRA sec. 185a *et seq*, la Asamblea Legislativa incorporó el estándar de justa causa como limitación a toda acción de despido por parte del patrono. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 374-375 (2001). Así, la referida disposición legal “garantiza a todo empleado que trabaje mediante remuneración de alguna clase y que sea contratado por tiempo indeterminado, una compensación por su patrono –además del sueldo devengado– en caso de ser despedido sin justa causa”. 29 LPRA sec. 185a; *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92, 108 (2011).

La Ley Núm. 80, *supra*, no define el término justa causa. *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 572 (2001). Sin embargo, enumera una serie de circunstancias que justifican el despido de un empleado. Íd. En particular, la referida Ley considera justa para el despido “aquella conducta que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sean productos del mero capricho del patrono”. 29 LPRA sec. 185b. Además, establece que se considera justa causa aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento. Íd. Al respecto, la ley estatuye que, entre otras, se consideran justa causa para el despido:

- (a) Que el empleado incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada.
- (b) Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad del patrono, baja productividad, falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.
- (c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

(d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. En aquellos casos en que el patrono posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos donde labora el empleado despedido, constituirá justa causa para el despido a tenor con este Artículo.

(e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.

(f) 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 o con el propósito de aumentar la competitividad o productividad del establecimiento.

Al evaluar dicho artículo, El Tribunal Supremo expresó que “ante la dificultad que representa intentar establecer y enumerar en un estatuto todas las posibles situaciones que podrían justificar un despido, los tribunales tenemos la obligación de evaluar situaciones, no contenidas de forma expresa en la Ley 80, para determinar si medió, o no, justa causa para el despido de un trabajador”. *Jusino et als. v. Walgreens, supra*, pág. 572. Así, explicó que la ley no pretende ni puede ser un código de conducta que regule las faltas y las sanciones que corresponden a cada una. *Íd.*, pág. 572-573. Por lo tanto, “el estatuto no prevé el universo de incidencias que puedan surgir en un entorno laboral y que desemboquen en la cesantía de un empleado”. *Indulac v. Unión*, 207 DPR 279, 299 (2021); *González Santiago v. Baxter Healthcare*, 202 DPR 281, 292 (2019). Es por ello que, le corresponde al patrono, si desea, adoptar las reglas y reglamentos razonables que estime necesarios para el buen funcionamiento de la empresa. *Íd.* En ese caso, el manual de la empresa que contenga las reglas del trabajo y establezca las normas, beneficios y los privilegios del empleado, forma parte del contrato de empleo. *Santiago v. Kodak Caribbean, LTD.*, 129 DPR 763, 775-776 (1992); *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 693 (2004). Ahora bien, las violaciones a las normas del empleo constituirán justa causa para el despido cuando el patrono demuestre que: (1) las reglas

establecidas para el funcionamiento del establecimiento son razonables; (2) le entregó copia de las normas al empleado; y (3) que el empleado las violó en reiteradas ocasiones. Íd; *Rivera Águila v. K-Mart de P.R.*, 123 DPR 599, 613-614 (1989). **Finalmente, en cuanto a las causales de justa causa enumeradas en el Art. 2 de la Ley Núm. 80, supra, el Tribunal Supremo estableció que “cuando un patrono despide a un empleado por una causal no enumerada en la Ley Núm. 80, nuestro análisis para determinar si esta constituye justa causa se basa en el principio rector de la Ley Núm. 80, contenido en el segundo párrafo de su Art. 2”.** (Énfasis nuestro). *González Santiago v. Baxter Healthcare, supra*, pág. 292. Esto es, “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”. Íd; *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920, 931 (2015).

Como regla general, la Ley Núm. 80, *supra*, no favorece el despido como sanción a la primera falta. *Jusino et als. v. Walgreens, supra*, pág. 573; *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, 108 DPR 536, 542 (1979). No obstante, dicha regla no es absoluta. Íd. Sobre el particular, el Tribunal Supremo ha resuelto que existen circunstancias en las que una sola ofensa o primera falta pudieran justificar un despido. *Indulac v. Unión, supra*, pág. 300. Empero, en esos casos, la falta que dé lugar al despido tiene que ser de tal seriedad o naturaleza tan grave y lesiva a la paz y al buen orden de la empresa, que resulte imprudente tener que esperar su reiteración para destituir al empleado. *Srio. del Trabajo v. I.T.T., supra*, pág. 542. De modo que, “lo esencial es que el 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. Central General de Trabajadores, supra*. En otras palabras, la Ley Núm. 80, *supra*, permite que, en

“en caso de falta única por parte del empleado, el patrono le imponga como sanción el despido, siempre y cuando las circunstancias del caso no reflejen una decisión arbitraria o caprichosa”. *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, 137 DPR 643, 650 (1994).

-B-

La revisión judicial nos permite asegurarnos que los organismos administrativos actúen según las facultades que legalmente les fueron concedidas. *Comisión Ciudadanos v. G.P. Real Property*, 173 DPR 998, 1015 (2008). Particularmente, la revisión judicial permite que evaluemos si los foros administrativos han cumplido con los mandatos constitucionales que gobiernan su función como, por ejemplo, que respeten y garanticen los requerimientos del debido proceso de ley que le asiste a las partes. Íd. Así, “[l]a revisión judicial garantiza a los ciudadanos un foro al que recurrir para vindicar sus derechos y obtener un remedio frente a las actuaciones arbitrarias de las agencias”. Íd.

Respecto al estándar que debemos utilizar al intervenir y revisar determinaciones administrativas, estamos llamados a concederles deferencia y no reemplazar el criterio especializado de las agencias por el nuestro. *Graciani Rodríguez v. Garage Isla Verde*, 202 DPR 117, 126 (2019); *Rolón Martínez v. Supte. Policía*, 201 DPR 26, 35 (2018). Lo anterior, debido a que son estas las que tienen el conocimiento especializado sobre los asuntos que se le delegaron. Íd. Consonó con lo que antecede, las determinaciones administrativas gozan de una presunción de legalidad y corrección, la cual subsistirá mientras no se produzca suficiente prueba como para derrotarlas. *Batista, Nobbe v. Jta. Directores*, 185 DPR 206, 215 (2012).

El alcance de nuestra intervención queda incorporado en la sección 4.5 de la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del

Gobierno de Puerto Rico, Ley Núm. 38-2017, 3 LPRA sec. 9601, *et seq.* (LPAU) que establece, en lo pertinente, que:

El tribunal podrá conceder el remedio apropiado si determina que el recurrente tiene derecho a un remedio.

Las determinaciones de hechos de las decisiones de las agencias serán sostenidas por el tribunal, si se basan en evidencia sustancial que obra en el expediente administrativo.

Las conclusiones de derecho serán revisables en todos sus aspectos por el tribunal.¹⁴

De lo anterior, se colige que la revisión administrativa comprende tres áreas: 1) si el remedio concedido por la agencia fue apropiado; 2) si las determinaciones de hecho que realizó la agencia están sostenidas por evidencia sustancial que obra en el expediente administrativo, y 3) si mediante una revisión, completa y absoluta, las conclusiones de derecho del ente administrativo fueron correctas. *Rolón Martínez v. Supte. Policía, supra*, págs. 35-36; *Batista, Nobbe v. Jta. Directores, supra*, pág. 217; *Asoc. Fcias. v. Caribe Specialty et al. II*, 179 DPR 923, 940 (2010); *Mun. de San Juan v. JCA*, 149 DPR 263, 279-280 (1999).

En suma, al revisar las determinaciones e interpretaciones del foro administrativo, en un ejercicio de razonabilidad, nos limitaremos a analizar si se actuó de modo arbitrario, ilegal o de modo tan irrazonable que constituye un abuso de discreción. *Batista, Nobbe v. Jta. Directores, supra*, pág. 216; *Rebollo v. Yiyi Motors*, 161 DPR 69, 76 (2004). Si se incurriera en estas actuaciones, “entonces cederá la deferencia que merecen las agencias en las aplicaciones e interpretaciones de las leyes y los reglamentos que administran”. *Rolón Martínez v. Supte. Policía, supra*, pág. 36. En cuanto a la revisión de las determinaciones de hechos, debemos recordar que estas deben sostenerse cuando se basen en evidencia sustancial que surja del expediente

¹⁴ 3 LPRA sec. 9675.

administrativo. Íd. Por su parte, las conclusiones de derecho pueden revisarse en su totalidad y “se sustituirá el criterio de la agencia cuando no se pueda hallar fundamento racional que explique o justifique el dictamen administrativo”. Íd.

III.

En este caso, el recurrente nos solicita la revocación de la *Resolución* mediante la cual el DTRH declaró con lugar la *Querella* sobre despido injustificado presentada por la señora Vázquez. Plantea que la agencia recurrida erró al determinar que el descuadre de caja no constituyó justa causa para el despido. Por su parte, la señora Vázquez alega que la *Resolución* debe ser confirmada, debido a que el recurrente no demostró que la actuación de la agencia fue arbitraria, ilegal o irrazonable.

En primer lugar, debemos destacar que las determinaciones administrativas gozan de una presunción de legalidad y corrección, la cual subsistirá a menos que se produzca suficiente prueba como para derrotarlas. Por ello, al revisar las determinaciones e interpretaciones del foro administrativo, en un ejercicio de razonabilidad, nos limitaremos a analizar si este actuó de modo arbitrario, ilegal o de modo tan irrazonable que constituyó un abuso de discreción.

Según surge del expediente, en su *Contestación a querella*, TSS alegó que la recurrida fue despedida debido a descuadres de caja y a amonestaciones que le remitieron mientras trabajó en la empresa, entre ellas, por usar el teléfono en horas laborables.¹⁵ Sin embargo, la prueba demuestra que, como bien resolvió el DTRH, la señora Vázquez fue despedida sin justa causa. Primeramente, destacamos que, a pesar de que TSS alegó que la recurrida recibió

¹⁵ Véase pág. 8 del apéndice del recurso.

innumerables amonestaciones, este solo presentó prueba de dos (2) *Warnings* que no estaban firmados. Veamos.

El 19 de agosto de 2015, TSS le entregó a la recurrida un *Reglamento* que, en lo pertinente, establecía lo siguiente: “(9) [d]escuadres es una violación seria de sus responsabilidades de trabajo de no corregirse esta situación de forma inmediata se tomará medidas disciplinarias dependiendo de la cantidad puede ser desde suspensión hasta despido”. Ahora bien, el 29 de agosto de 2015, la recurrida recibió un *Warning* por incurrir en un descuadre de \$17.41 en el que le advirtieron que recibir **tres (3) warnings** por descuadres conllevaba el despido. Al respecto, es importante destacar que, según el testimonio de la testigo de TSS, dicho *Warning* **no afectó el historial de amonestaciones de la señora Vázquez**, debido a que esta pagó el descuadre. Nótese que la reprimenda no estaba firmada por la recurrida.

También, surge del expediente que, el 13 de junio de 2016, la recurrida recibió un *Warning* por un descuadre de \$193.20. En dicha reprimenda le advierten nuevamente sobre la posibilidad de perder el empleo si incurría en una nueva violación del Reglamento de la empresa. Según surge del testimonio de la testigo de TSS, la amonestación tampoco estaba firmada por la señora Vázquez, ya que esta iba a pagar el descuadre. No obstante, decidieron despedirla porque esta se retractó y no lo pagó. Tales hechos nos fuerzan a concluir que TSS despidió a la recurrida sin justa causa.

Como bien resolvió el DTRH, **las empresas deben tener una política y reglamentación clara para evitar los malos entendidos o las medidas disciplinarias arbitrarias, caprichosas e irrazonables**. En el caso de autos, no cabe duda de que las normas de TSS en cuanto al despido por descuadre no eran claras. Según el Reglamento, la sanción por descuadres dependería de una cuantía que no fue especificada. Por el contrario, en una amonestación dada

a la señora Vázquez le advirtieron que al tercer descuadre procedía el despido. Sin embargo, a pesar de dicha advertencia, TSS no siguió su protocolo y la despidió al primero, pues, como mencionamos, el *Warning* dado el 29 de agosto de 2015 no formaba parte del expediente de la recurrida.

TSS alega que el descuadre, por ser de \$193.20, justificaba que la recurrida fuera despedida. No obstante, surge de la prueba testimonial que el recurrente no despidió a la señora Vázquez por el descuadre, sino cuando esta decidió no pagarlo. El recurrido pretende justificar el despido por la alegada gravedad del descuadre y por el alegado servicio ineficiente y negligente de la empleada. No obstante, nos parece contradictorio el hecho de que TSS iba a permitir que la señora Vázquez continuara laborando en la empresa si esta pagaba el descuadre. O sea, ¿el pago del descuadre subsanaba las supuestas faltas que afectaban el buen funcionamiento de la empresa? No nos convencen. Es evidente que dicha actuación es contraria a la norma que permea en nuestra jurisdicción de que los patronos están sujetos a **la disciplina progresiva** para poder justificar el despido. Además, cabe recordar que dicha disciplina progresiva **no puede estar sujeta a condiciones, abonos o transferencia monetarias para ser subsanada.**

En fin, estamos conscientes que los patronos tienen facultad para establecer las normas que deben seguir sus empleados. Ahora bien, dichas normas no pueden prestarse para su aplicación arbitraria. Recordemos que las violaciones a las normas del empleo constituirán justa causa para el despido cuando el patrono demuestre que las reglas establecidas para el funcionamiento del establecimiento son razonables.

Por las razones que anteceden, resolvemos que el error señalado no se cometió. En consecuencia, confirmamos la *Resolución* recurrida.

IV.

Por los fundamentos expuestos, **CONFIRMAMOS** la *Resolución* recurrida.

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