

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL ESPECIAL

GABRIEL ANTONIO
VÁZQUEZ GONZÁLEZ

Querellante-Apelado

v.

GLOBAL
MANUFACTURING, LLC

Querellado-Apelante

KLAN202200667

Apelación

procedente del
Tribunal de
Primera Instancia,
Sala de Mayagüez

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

Caso Núm.:
PO2021CV02238

Panel integrado por su presidente, el Juez Rodríguez Casillas, el Juez Adames Soto, la Jueza Mateu Meléndez y el Juez Marrero Guerrero

Rodríguez Casillas, juez ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 16 de junio de 2023.

Comparece ante nos Global Manufacturing, LLC (en adelante, Global o querellado-apelante) mediante el recurso de apelación para que revoquemos la Sentencia dictada el 8 de agosto de 2022,¹ por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Ponce (en adelante, TPI). Allí, se declaró ha lugar una querrela por despido injustificado incoada por el Sr. Gabriel Antonio Vázquez González (en adelante, señor Vázquez González o querellante-apelado).

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

-I-

El **21 de septiembre de 2021**, el señor Vázquez González presentó una querrela contra Global por despido injustificado,² al

¹ Notificada al día siguiente.

² Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la *Ley sobre Despidos Injustificados*, 29 LPRC sec. 185a, *et seq.*

amparo del procedimiento sumario.³ Adujo que tras ocho (8) años como empleado de Global, fue despedido sin justa causa el 23 de marzo de 2021. En resumen, alegó que el 19 de febrero de 2021 fue suspendido por alegados actos de insubordinación, por lo que debía reincorporarse a su empleo el 1 de marzo de 2021. Sin embargo, no lo hizo, por razones de salud y por recomendación de su médico, que le indicó descanso hasta el 21 de marzo de 2021; retomando sus labores el 22 de marzo de 2021. No obstante, no se presentó a laborar. Arguyó que, ese mismo día - 22 de marzo de 2021 - se hizo de otro certificado médico donde indicaba que tenía que continuar en reposo hasta el 28 de abril de 2021. Según el querellante, Global no quiso recibir el certificado médico y el 23 de marzo de 2021 fue despedido injustificadamente por alegadamente abandonar su empleo.

Por su parte, Global negó las aseveraciones según expuestas en la querella. En su defensa, argumentó que el señor Vázquez González ha sido objeto de múltiples amonestaciones, tanto verbales como escritas y, fue suspendido de su empleo por actos de insubordinación. Es un hecho que el señor Vázquez González debió regresar a su empleo el 1 de marzo de 2021 y no lo hizo. Según Global, éste no se comunicó con sus supervisores en ningún momento para informar que iba a ausentarse, en incumplimiento con las reglas de la compañía. Por lo que se procedió a despedirlo por abandono de empleo.

El **21 de febrero de 2022**, las partes presentaron el *Informe de Conferencia con Antelación al Juicio* donde estipularon los siguientes hechos:

1. *El querellante devengaba un salario de \$9.50 por hora.*
2. *El querellante comenzó a laborar para la parte querellada en su fábrica de mattresses el 4 de enero de 2013.*

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

3. *El querellante fue despedido mediante carta fechada el 23 de marzo de 2021, por lo cual trabajó durante 8 años y 2 meses.*⁴

Finalmente, el 12 de julio de 2022 se celebró el juicio. Por la parte querellante, únicamente testificó el señor Vázquez González. No obstante, por la parte querellada presentó tres testigos: la Sra. Joan M. Rivera Casiano (en adelante, Rivera Casiano) – Directora de Recursos Humanos, el Sr. Andrés Torres Escóbales (en adelante, Torres Escóbales) – Supervisor de Manufactura y el Sr. Carlos Rubén Bonilla (en adelante, Bonilla) – guardia de seguridad. Estipularon como prueba documental: (1) el certificado médico de 1 de marzo de 2021, y (2) la carta de despido con fecha de 23 de marzo de 2021.

Así las cosas, el 8 de agosto de 2022, notificada al día siguiente, el TPI dictó Sentencia dando paso a la reclamación por despido injustificado instada por el señor Vázquez González.⁵ En el referido dictamen se hicieron constar las estipulaciones de hechos logradas por las partes –arriba transcritas- y, además, realizó las siguientes determinaciones de hechos:

1. *El guardia de seguridad Sr. Carlos R. Bonilla declaró que no conocía al querellante ni a su madre y sobre el contenido de un libro de incidentes donde los guardias anotaban los eventos o sucesos ocurridos durante su turno. Mencionó en particular un par de entradas como la de febrero de 2021 donde se informaba sobre la suspensión de empleo del querellante y otras del 30 de marzo subsiguiente donde se toma conocimiento de que la madre del querellante compareció a tratar de entregar unos documentos que no le fueron aceptados.*
2. *Luego declaró el Sr. Andrés Torres, Supervisor de Manufactura, quien supervisaba la labor del querellante en el proceso fabril concernido desde el año 2015 en adelante. A este testigo se le permitió expresar sus opiniones sobre el desempeño laboral del querellante al amparo de la regla 701 de las de Evidencia. Este declaró que el querellante era insubordinado, a veces hostil y tenía problemas de ausentismo. Su declaración perdió importancia ante el hecho de que admitió en el contrainterrogatorio al que fue expuesto de que en los años en que supervisó al querellante nunca le radicó una querrela o queja por su*

⁴ Apéndice 8 del recurso de apelación, pág. 300.

⁵ *Id.*, Apéndice 1, págs. 3-12.

comportamiento, lo cual implica la falta de importancia de los alegados eventos de insubordinación o de actitud hostil. Dicho testigo explicó además que presencié parcialmente un incidente que culminó con la suspensión temporal de empleo y sueldo del querellante y que se relacionó con la supervisora Sra. María Torres, quien le había dejado una nota de producción al querellante, que éste objetó molesto, porque contenía tachaduras que consideraba incorrectas a la luz del trabajo que había efectuado. Declaró que, desde lejos, vio la discusión entre ambos pero que no oyó el contenido de lo dicho. Ese incidente es el que causa una suspensión temporal de empleo y sueldo al querellante. Sin embargo, la parte querellada no presentó la mejor evidencia para conocer el detalle de lo ocurrido, ya que no pudo presentar el testimonio de la supervisora supuestamente agraviada, Sra. María Torres, quien había renunciado a sus funciones en la empresa para la fecha de la celebración de la vista en su fondo.

- 3. Otro dato importante que aportó el testigo de la parte querellada, el Sr. Andrés Torres, es que recibió una llamada del querellante el 24 de marzo de 2021, en la cual éste le informaba que continuaba enfermo y que, por ello, no podía asistir a trabajar, lo cual justificaría luego con el certificado médico apropiado. Esta llamada hecha por el querellante, reconocida por el testigo de la parte querellada y por la transcripción del mensaje de texto y su contestación, admitidos en Evidencia, constituye un elemento probatorio importante que discutiremos posteriormente en las Conclusiones de Derecho.*
- 4. El tercer testigo que presentó la parte querellada fue la jefa de personal, Sra. Joan Rivera Casiano, quien declaró que ocupaba dicha plaza desde el 2016. Esta utilizó el expediente de personal del querellante para justificar y describir las amonestaciones y acciones disciplinarias sufridas por el querellante que se circunscriben a una del 20 de julio de 2015 por el uso del celular en horas laborales, otra del 20 de junio de 2016 por ausentismo por alegada enfermedad, otra del 23 de enero de 2017 por excederse en la utilización en el receso de 15 minutos y otras relacionadas con una solicitud de acomodo razonable que solicitó el querellante debido a condiciones de salud graves que éste padecía que causaron tardanzas y ausencias durante el año 2020 y 2021 y que culminaron en dos operaciones quirúrgicas que sufrió éste de reemplazo de válvula aórtica. Dicha solicitud de acomodo razonable se le concedió parcialmente, ya que se le eximió de cargar objetos pesados y de requerir ayuda de su compañero cuando le fuera difícil efectuar alguna tarea requerida por sus funciones.*
- 5. Luego la testigo, jefa de personal, mencionó la suspensión de empleo y sueldo sufrida por el querellante el 19 de febrero de 2021 debido al incidente de alegada insubordinación y de actitud hostil hacia la supervisora Sra. María Torres, quien no compareció a declarar de primera mano. Por tanto, la testigo solo pudo declarar sobre lo que estaba en el expediente de personal del querellante. Luego, la testigo reconoció que fue la autora de*

la carta de despido del querellante, la cual tiene fecha del 23 de marzo de 2021, pero que ésta alega que se le remitió a éste el 25 de marzo subsiguiente, y no en dicha fecha. Sin embargo, en el informe para la conferencia con antelación al juicio se estipuló que fue despedido el 23 de marzo de 2021.

- 6. Posteriormente, en el turno de presentación de prueba del querellante, el Sr. Gabriel Vázquez González declaró que trabajó en la compañía Global Manufacturing LLC por más de 8 años y que sus ausencias a lo largo del tiempo estuvieron causadas, en su mayor parte, por su padecimiento cardíaco y al efecto ulterior de las operaciones quirúrgicas que sufrió como parte de su tratamiento y que el uso de máscaras por largas horas de trabajo durante el periodo de la pandemia del COVID-19 le dificultaban respirar y le complicaron sus condiciones cardíacas.*
- 7. El querellante Sr. Gabriel Vázquez González testificó sobre la suspensión de empleo y sueldo del 19 de febrero de 2021, la cual explicó como un malentendido entre la supervisora Sra. María Torres y él, ya que ésta confundió una hoja de trabajos de días anteriores con la hoja de trabajo que venía llevando a cabo el querellante desde el día anterior al incidente.*
- 8. El Sr. Vázquez González declaró al respecto que dicha supervisora le reconoció que se había equivocado, pero que aun así lo suspendieron de empleo y sueldo hasta el 1ero de marzo de 2021 con un apercibimiento de despido.*
- 9. Testificó además el querellante Sr. Vázquez González que para el 1ero de marzo de 2021 entregó un certificado médico del Dr. Pedro A. Berríos, el cual recomendaba que continuara excusado por enfermedad hasta el día 22 de marzo y otro del mismo médico del 22 de marzo que recomendaba que estuviera fuera del trabajo hasta el 28 de abril. Sin embargo, en los primeros días de abril recibió una carta de despido fechada el 23 de marzo de 2021 por abandono de funciones, ya que no regresó a trabajar el 22 de marzo del 2021 como le correspondía. En dicha carta de despido se obvia el certificado del 22 de marzo de 2021 de su médico y la llamada y envío de mensaje de texto del querellante a su supervisor, Andrés Torres, quien lo recibió y le contestó, según su propia admisión, el día 24 de marzo de 2021, que es el día anterior al envío de la carta de despido que ocurrió el día 25 de marzo de 2021, según lo declarado por la jefa de personal de la querellada.*
- 10. En el informe para la Conferencia con Antelación al Juicio la parte querellante anunció un testigo adicional a su propio testimonio que era el de su madre, Sra. Bárbara González, quien iba a declarar sobre las ocasiones que compareció a las facilidades de la parte querellada para entregar certificados médicos que justificaban la ausencia del querellante a su trabajo por razones de salud. Esta no estuvo disponible para declarar en la vista en su fondo celebrada, por lo cual la parte querellada solicitó que se activara la presunción de que su testimonio sería adverso, a lo cual tiene derecho. Sin embargo, a la luz del testimonio resumido en el informe antes mencionado, tal presunción*

no tiene un efecto mayor o importante en nuestra adjudicación de los hechos y el Derecho en este caso.⁶

En virtud de lo anterior, el TPI concluyó que las faltas cometidas por el querellante hasta el 2020 son de menor envergadura y, que el patrón de ausentismo y tardanzas se debieron a su condición de salud. Además, interpretó el incidente ocurrido en febrero de 2021 como un “malentendido” sin mayor importancia. Por lo cual, el incidente que resultó en la suspensión de empleo no constituye una falta de tal gravedad que justifique el despido del señor Vázquez González. En consecuencia, condenó a Global a pagar a favor del señor Vázquez González la suma de \$9,373.32 por concepto de mesada; así como \$2,343.33 por concepto de honorarios de abogado.

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

[a]l determinar que el despido del querellante no fue justificado.

[a]l no aplicar la presunción de que “toda evidencia voluntariamente suprimida resultará adversa si se ofreciere” con relación al testimonio de la Sra. Bárbara González.

[a]l concederle una suma igual al veinticinco (25%) de honorarios de abogado.

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

-II-

A.

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.⁷ Como regla general, los foros apelativos no debemos

⁶ *Id.*, págs.4-8.

⁷ *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750, 770 (2013).

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 en sala, pues solo contamos con “*récords mudos e inexpressivos*”.⁸

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”.⁹

En cuanto a las determinaciones de hechos 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.*¹⁰

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.¹¹ 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*”.¹² 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.¹³

⁸ *Id.*, págs. 770-771.

⁹ *Trans-Oceanic Life Ins. v. Oracle Corp.*, 184 DPR 689, 709 (2012).

¹⁰ 32 LPRA Ap. V, R. 42.2.

¹¹ *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, supra, pág. 356.

¹² *Rivera Menéndez v. Action Service*, 185 DPR 431, 444 (2012).

¹³ 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).

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 corresponde la dirección del proceso.¹⁴ Por otra parte, 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.¹⁵ Asimismo, las conclusiones de derecho son revisables en su totalidad por los tribunales apelativos.¹⁶

B.

El Art. 1 de la Ley Núm. 80 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.¹⁷

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.¹⁸ 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.¹⁹

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

¹⁴ *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 434-435 (2013).

¹⁵ *Albino v. Ángel Martínez, Inc.*, 171 DPR 457, 487 (2007).

¹⁶ *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750, 770 (2013).

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

¹⁸ *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920, 929 (2015).

¹⁹ *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 906-907 (2011).

arbitrio o capricho del patrono.²⁰ En específico, el Artículo 2 de la Ley Núm. 80 dispone las circunstancias que constituyen *causa justificada* para el despido de un trabajador.²¹ En lo pertinente a la 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.²²

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.²³ 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*

²⁰ *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223, 244 (2001).

²¹ 29 LPRA sec. 185(b).

²² *Ibid.* Énfasis nuestro.

²³ *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, supra, pág. 244.

sean razonables.²⁴ 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 reiteradas ocasiones, se constituye la *justa causa* para el despido.²⁵

-III-

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

Los planteamientos de Global atacan la apreciación del TPI sobre la prueba testifical ofrecida en el juicio. Particularmente, se ciñe contra el testimonio del señor Vázquez González alegando que el foro primario omitió en su análisis el hecho de que el apelado admitió que debía reportarse a trabajar el 22 de marzo de 2021 y no lo hizo y, además, no se comunicó ni llamó después de dicha fecha con el patrono, ni presentó certificado médico alguno que justificara su ausencia. Súmese, que el apelado admitió que conocía las normas y política de la empresa relacionadas a la asistencia y que incumplió con las mismas. Por tanto, contrario a lo concluido por el TPI, la parte apelante asegura que el abandono del señor Vázquez González de su trabajo en conjunto a los actos de insubordinación, amonestaciones y advertencias recogidas en su expediente personal, constituyó *justa causa* para su despido. Tiene razón. Veamos.

Es preciso señalar que la sentencia apelada está huérfana de análisis alguno en cuanto a la verdadera controversia en el presente caso. Nos referimos a la razón principal por la cual el señor Vázquez González fue despido, esta es: abandono de empleo. Luego de hacer un resumen sobre lo sucedido el 22 de marzo de 2023 y sus subsiguientes ausencias sin notificación previa ni justificación, la carta de despido reza específicamente como sigue: “[h]abiendo

²⁴ *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 561, 573 (2001).

²⁵ *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DP R 681, 689-690 (2004). Énfasis nuestro.

*violentado las políticas y normas de la compañía, se procede a despedirle, **por abandono de trabajo** e incumplimiento de normas y políticas”.*²⁶ Por lo cual colegimos que el TPI erró al resolver que el apelado fue despido sin justa causa basándose en actuaciones que se remontan al 2020 y al incidente de febrero de 2021 que resultó en la suspensión de empleo, puesto que dicha acción disciplinaria no es la que da pie a la causa de acción de epígrafe. Además, las determinaciones de hechos realizadas por el TPI no son fieles a los hechos testificados durante el juicio o, el juzgador le dio a los mismos una interpretación irrazonable o, simplemente son impertinentes a la verdadera razón del despido – abandono de empleo. Por lo cual, el tribunal sentenciador ciertamente erró en la apreciación de la prueba relacionada a la real controversia que nos ocupa.

Aclarado lo anterior, nos corresponde determinar si, conforme a la prueba oral y la prueba documental admitida, las actuaciones del señor Vázquez González constituyeron un abandono de empleo y, en consecuencia, justa causa para su despido.

Como indicamos que la Ley Núm. 80 crea una presunción de que todo despido es injustificado, por lo que le corresponde al patrono demostrar que hubo justa causa para el mismo. Así, Global estaba obligado a establecer que la actuación del señor Vázquez González afectó la ordenada marcha y normal funcionamiento de la compañía y, para ello, debía demostrar: **(1)** que las normas y política sobre la asistencia son razonables; **(2)** que le suministró al apelado copia escrita de dicha política; y **(3)** que éste violó las normas en reiteradas ocasiones.

En primer orden, es un hecho incontrovertido que Global tiene la Norma HR-001 sobre *Política: Registro de asistencia, tardanzas,*

²⁶ Apéndice 3 del recurso de apelación, pág. 21 Énfasis nuestro.

*ausencias, entradas y salidas.*²⁷ Dicho documento dispone que si un empleado tiene que ausentarse o llegar tarde a su área de trabajo, tiene la responsabilidad de notificar personalmente o vía telefónica a su supervisor inmediato por lo menos una (1) hora antes de comenzar su jornada de trabajo, de forma tal que el supervisor pueda realizar los ajustes necesarios para sustituirlo. Ahora, si el empleado conoce con antelación que se ausentará en una fecha en particular, debe notificarlo directamente al supervisor inmediato con por lo menos dos (2) días de anticipación. Además, si el empleado se ausenta más de dos (2) días debe presentar un certificado médico al tercer día. Por último, la política sobre asistencia advierte claramente que ***“[e]l ausentarse por tres (3) días sin notificar a su supervisor(a) inmediato(a), se considerará como abandono de trabajo lo que conllevará despido inmediato”***.²⁸

Sabido es que Global es una empresa manufacturera. Con estas normas, pretende lograr el mejor funcionamiento de la empresa puesto que ante la ausencia de un empleado, la compañía debe hacer las gestiones pertinentes para sustituir al empleado ausente, de manera que no se afecte la producción diaria.²⁹ Así, dada la naturaleza del negocio del apelante, ciertamente colegimos que las normas sobre registro de ausencias establecido por la compañía son patentemente razonables para el adecuado funcionamiento y operación de la misma. Ello, ciertamente no se cuestiona aquí.

En segundo orden, conforme surge del expediente³⁰ y admitido por el señor Vázquez González durante el juicio, éste tenía conocimiento de las aludidas normas³¹. De hecho, el apelado

²⁷ *Id.*, Apéndice 5, págs. 143-144.

²⁸ *Id.*, pág. 114. Énfasis nuestro.

²⁹ Transcripción de la prueba oral, págs. 40-41, 97.

³⁰ Apéndice 5 del recurso de apelación, pág. 60.

³¹ Transcripción de la prueba oral, págs. 171 y 176.

admitió que incumplió con las mismas. Veamos.

Tras la suspensión de empleo el 16 de febrero de 2021, el señor Vázquez González debía regresar a sus labores el 1 de marzo de 2021. Llegada la fecha, el apelado no se presentó a trabajar. Éste sabía que conforme a la política de la empresa, —debía notificarle al patrono con por lo menos dos (2) días de anticipación, si conocía de antemano que iba a ausentarse; y, si las razones para ausentarse ocurrían el mismo día, debía notificarlo al menos una (1) hora antes de que comenzará su turno—. ³² En este caso, el turno de trabajo del señor Vázquez González comenzaba las 6:00 a.m., por lo que tenía que haberse comunicado con su supervisor en o antes de las 5:00 de la mañana para informar su ausencia. Sin embargo, no fue sino hasta las 11:30 a.m. —cuatro (4) horas más tarde y en incumplimiento con la política sobre el registro de ausencias— que su madre se presentó en Global con un certificado médico donde se le recomendaba descanso hasta el 21 de marzo de 2021. Ante ese certificado, el señor Vázquez González debía regresar a su trabajo el 22 de marzo de 2021. ³³

Llegado el 22 de marzo de 2021, el señor Vázquez González no se presentó a trabajar y admitió que no se comunicó con nadie en Gobal para notificar dicha ausencia. ³⁴ Ello, nuevamente en incumplimiento con las normas sobre registro de ausencias.

Al día siguiente —23 de marzo de 2023— el apelado se ausentó nuevamente. No se comunicó con Global ese día durante horas laborales. Sino que durante horas de la noche, ³⁵ le envió un mensaje de texto a su supervisor indicándole lo siguiente: *“Buenas noches. He estado en citas médicas y esperando por otras. Actualmente no estoy en condiciones de salud para regresar. Tan*

³² *Id.*, pág. 176-177.

³³ Apéndice 3 del recurso de apelación, pág. 20.

³⁴ Transcripción de la prueba oral, pág. 171.

³⁵ *Id.*, pág. 173.

*pronto tenga el certificado se lo hago llegar”.*³⁶

El supervisor del apelado respondió a su mensaje al día siguiente, 24 de marzo de 2021. Le contestó: *“Saludos! Usted debió presentarse el Lunes 22 de marzo y no recibimos ninguna comunicación suya en los pasados 2 días. Favor de comunicarse con recursos humanos. Bonito Día.”*³⁷

Sin embargo, no se comunicó con recursos humanos. Así, transcurrió el 24 de marzo de 2021 sin recibirse noticias del apelado, puesto que se ausentó nuevamente sin dar conocimiento previo y ni justificación alguna.³⁸ El 25 de marzo de 2021 también se ausentó. De ahí en adelante el señor Vázquez González nunca volvió a comunicarse con Global.³⁹

Como vemos, desde el 22 de marzo de 2021 – inclusive - al 24 de marzo de 2021 transcurrieron tres (3) días consecutivos sin que el señor Vázquez González se presentara a trabajar. Aun cuando se comunicó por mensaje de texto con su supervisor el 23 de marzo de 2021, no acreditó su ausencia en los días 22 y 23 de marzo conforme lo requerido por las normas de registro de asistencia de la compañía. Tampoco se comunicó el 24 de marzo de 2021 con recursos humanos para informar su ausencia de ese día. De hecho, nunca volvió a comunicarse con Global. Ciertamente, lo anterior constituye un abandono de empleo conforme a la política de Global, que acarrea el despido inmediato. No obstante, el certificado médico que el apelado alegó presentaría para justificar su ausencia del 22 de marzo de 2021 y donde le recomendaban reposo hasta el 28 de abril de 2021, se intentó presentarse por la madre de éste ante la consideración de Global tardíamente el 30 de marzo de 2021,⁴⁰ cuando ya se había enviado la carta de despido el 25 de marzo de

³⁶ Apéndice 5 del recurso de apelación, pág. 119.

³⁷ *Id.*

³⁸ Transcripción de la prueba oral, pág. 172.

³⁹ *Id.*, pág. 176.

⁴⁰ *Id.*, págs. 21-22 y 26.

2021.

En vista de lo anterior, Global despidió al señor Vázquez González por abandono de empleo. Cabe aclarar que, aun cuando la carta de despido tiene fecha de 23 de marzo de 2021, la señora Rivera Casiano – Directora de Recursos Humanos – aseguró que el despido ocurrió el 25 de marzo de 2021. Explicó que el 23 de marzo de 2021 redactó una primera carta con intención de suspender de empleo y sueldo al señor Vázquez González por su ausencia del 22 de marzo de 2021 sin la debida notificación y justificación, en incumplimiento con las normas de registro de ausencias.⁴¹ Sin embargo, dado el desarrollo del caso en que el apelado se ausentó los días subsiguientes al 22 de marzo de 2021, se configuró el abandono de empleo como justa causa para su despido. Es entonces cuando la señora Rivera Casiano escribió sobre la carta originalmente redactada, la nueva carta por despido dejando por error la fecha de 23 de marzo de 2021.⁴² Surge de su testimonio y de los documentos que obran en el expediente, que la carta de despido fue puesta en el correo el 25 de marzo de 2021.⁴³ Ello coincide con la aseveración de la señora Rivera Casiano de que el señor Vázquez González fue despedido en dicha fecha.

Por tanto, contrario a lo resuelto por el TPI, resolvemos que la razón principal para el despido del señor Vázquez González fue el abandono de su empleo. Así, conforme a las circunstancias particulares en el presente caso, concluimos que el despido del apelado estuvo justificado por haberse ausentado más de tres (3) días consecutivos sin notificación previa y sin justa causa, en contravención a las normas establecidas por Global sobre el registro de asistencia. Como dijéramos, una falta como esta acarrea el

⁴¹ Apéndice 5 del recurso de apelación, pág. 226.

⁴² Transcripción de la prueba oral, págs. 121-122.

⁴³ *Id.*, pág. 121. Apéndice 5 del recurso de apelación, págs. 148.

despido inmediato. Todo lo anterior era de conocimiento del señor Vázquez González conforme fuera admitido durante su testimonio en el juicio.

En definitiva, resolvemos revocar el dictamen apelado. Procede la desestimación de la querrela de epigrafe, con perjuicio, conforme a lo aquí intimado.

-IV-

Por los fundamentos antes expuestos, revocamos la Sentencia dictada el 8 de agosto de 2022 por el TPI.

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