

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL I

LUIS D. LEDESMA Y
EL CONGRESO DE
UNIONES
INDUSTRIALES DE
PUERTO RICO

Apelado

v.

PAN AMERICAN
GRAIN COMPANY

Apelante

KLAN202300009

APELACIÓN
procedente de
Tribunal de Primera
Instancia, Sala
Superior de Bayamón

Caso núm.:
BY2019CV07028

Sobre: Despido
Injustificado Ley
núm. 80);
Procedimiento
Sumario bajo Ley
núm. 2

Panel integrado por su presidente el juez Sánchez Ramos, el juez Rivera Torres y el juez Salgado Schwarz.

Rivera Torres, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 27 de febrero de 2023.

Comparece ante este tribunal apelativo Pan American Grain Company, Inc. (PAG o la parte apelante), mediante el recurso de *Apelación* de epígrafe impugnando la *Sentencia* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Bayamón (el TPI) el 16 de diciembre de 2022, notificada el 20 de diciembre siguiente. En este dictamen, el foro primario declaró *Ha Lugar* a la querella instada en contra de la parte apelante e impuso el pago de la mesada por \$24,864; así como los honorarios de abogado a razón del veinte por ciento.

Por los fundamentos que expondremos a continuación, revocamos la *Sentencia* apelada.

I.

El 4 de diciembre de 2019 el Sr. Luis D. Ledesma Nazario (el señor Ledesma Nazario o el apelado) instó una demanda sobre despido injustificado en violación al Convenio Colectivo en virtud de la Ley núm. 80 de 30 de mayo de 1976, conocida como la *Ley de*

Indemnización por Despido Injustificado, 29 LPRA sec. 185a *et seq.* (Ley núm. 80). En esta, se indicó que el Congreso de Uniones Industriales de Puerto Rico (el CUI) firmó un Convenio Colectivo con el apelado que le facultaba a representarlo. Alegó que el 11 de diciembre de 2018 el señor Ledesma Nazario; así como el presidente del CUI, recibieron una *Notificación de Acción Disciplinaria* donde se informó el despido del primero. En dicha comunicación, se precisó que el despido se debió a “*violación reglas de seguridad*” y por “*no seguir instrucciones*”. En la demanda se adujo que la descripción de los hechos es inventada y que el señor Ledesma Nazario no incurrió en ninguna violación de seguridad ni incurrió en una conducta que pusiera en riesgo su vida, la de sus compañeros o la propiedad de la empresa. Por lo que, alegó que el despido fue injustificado y caprichoso. Solicitó su reposición al puesto de trabajo, el pago de los haberes dejados de percibir y las cuotas de la unión; así como los honorarios de abogado.

A su vez, el señor Ledesma Nazario petitionó que el procedimiento se tramitara al amparo del procedimiento sumario laboral establecido en la Ley núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, 32 LPRA sec. 3118 *et seq.* El 12 de diciembre se incoó una demanda enmendada a los únicos efectos de corregir la Región Judicial con competencia.

La parte apelante presentó la correspondiente contestación a la demanda en la que arguyó que el señor Ledesma Nazario violó las normas de salud y seguridad. Señaló que el CUI no cuestionó la validez de dichas disciplinas. Asimismo, enfatizó que el apelado incurrió en múltiples violaciones a las regulaciones de Salud y Seguridad, por lo cual PAG aplicó su política de disciplina progresiva, tomando la determinación de despedirlo lo cual constituye un despido justificado.

Así las cosas y luego de varios trámites procesales, el juicio en su fondo se celebró los días 25 y 26 de abril de 2022. La prueba testifical del apelado consistió en su propio testimonio y el del Sr. José Alberto Figueroa, presidente del CUI. Los testigos de la parte apelante (PAG) fueron: la Sra. Bárbara Bravo Montesdeoca (Labor Employee Relations Manager), el Sr. Carlos Torres Maldonado (Supervisor de Producción) y la Sra. Sheila Rolón Lugo (Directora de Cumplimiento y Calidad). Asimismo, se marcó la prueba documental según pormenorizada en la Minuta del 25 de abril de 2022.¹

A continuación, detallamos un breve resumen de los testimonios vertidos según surge de la Transcripción de la Prueba Oral (TPO) presentada ante este foro pertinente a la controversia que nos ocupa.

Sra. Bárbara Bravo Montesdeoca

La testigo indicó que desde abril de 2020 funge como *Labor and Employee Relation Manager* de PAG.² No obstante, aclaró que inició en el 2017 (en el mismo puesto), pero se fue en el 2018 y regresó en el 2020. Entre sus funciones están trabajar con las investigaciones, las quejas y la unión. Manifestó que existe un Manual del Empleados en la empresa (Exhibit 1 Estipulado).³ Mencionó que **conoce al apelante desde el 2017 y este se dedicaba a Operador de Montacargas**. Estableció que el 10 de febrero de 2017 se le notificó al señor Ledesma Nazario una acción disciplinaria (Exhibit 2 de la parte demandada) por unas violaciones a las reglas de seguridad y no seguir instrucciones.⁴ Precisó que ella era la custodio del expediente del empleado.

Declaró que el 13 de febrero de 2017 se le entregó un “Memo” al señor Ledesma (Exhibit 3 de la parte demandada) en donde se le informaba sobre el incidente acaecido el 10 de febrero en el que le gritó e hizo comentarios del supervisor y **aceptaba haber cometido el error de la documentación**.⁵ Testificó que el 28 de julio de 2017 se le emitió otra notificación de acción disciplinaria (Exhibit 4 de la demandada); esta vez por no haber verificado el *hooper* -que estuviera

¹ Véase el Apéndice del Recurso, a las págs. 112-114. Véase, además, *Registro General de Evidencia Presentada, Íd.*, a las págs. 116-121.

² Véase la Transcripción de la Prueba Oral (TPO) del 25 de abril de 2022, Apéndice del Recurso, a la pág. 246.

³ *Íd.*, a la pág. 247.

⁴ *Íd.*, a las págs. 257 y 264.

⁵ *Íd.*, a las págs. 265 y 274.

limpio- lo que provocó **la pérdida de 25 sacos de mercancía** y se alteró la producción de ese día.⁶

La testigo continuó declarando que el 7 de noviembre de 2017 se le notificó una acción disciplinaria (Exhibit 5 de la demandada) **por no utilizar el equipo de seguridad** según observó la encargada de Calidad y Cumplimiento.⁷ **Se le suspendió de empleo y sueldo por cinco (5) días**, ya que en ocasiones se le había indicado la importancia del uso del equipo; y según el Manual del Empleado era lo que correspondía. Esta apuntaló que el 4 de enero de 2018 se emitió otra notificación de acción disciplinaria (Exhibit 6 de la demandada) **por insubordinación, no seguir instrucciones, por faltarle el respeto al supervisor e interrumpir las labores de otros empleados.**⁸

El 19 de marzo de 2019 se cursó una nueva notificación de acción disciplinaria (Exhibit 7 de la demandada) **por haber orinado en los predios de la empresa lo que es totalmente inaceptable.**⁹ Especificó que el señor Ledesma no fue al baño y aunque recomendó que se le despidiera, ello no pasó, y **solo se le suspendió** al considerar el tiempo que llevaba en la empresa.¹⁰ Indicó que el señor Ledesma Nazario aceptó que había orinado en el piso. Aclaró que había un solo baño disponible, ya que los demás estaban en proceso de remodelación.¹¹ Pero este “pasa por el baño que está disponible.”

La testigo mencionó que respecto a ese incidente el apelado expresó que “el baño estaba ocupado y le dio un fuerte deseo de orinar y se fue al vagón escondido y allí orinó. Indica que le dio un fuerte dolor en la vejiga y que él no pudo aguantar, que lo hizo rápido y que le explicó a Dely, cuando lo vio ... y le dijo que no tenía culpa, ..., de que solo hubiese un baño.”¹² (Exhibit 10 de la demandada).

Expresó que, en otra ocasión, 4 de octubre de 2018, se recibió una queja del Sr. Guillermo Lebrón, respecto a que el señor Ledesma Nazario no tomó la suficiente precaución guiando el montacargas y por poco lo lastima. (Exhibit 11 de la demandada). Esta declaró que el 11 de diciembre de 2018 se le solicitó al señor Ledesma Nazario que fuera a buscar unas vitaminas a lo que contestó que “lo iba a buscar cuando le diera la gana. Un compañero de trabajo se montó en el montacargas para buscar las vitaminas ..., y no atrasar el proceso, y cuando él lo ve que está utilizando el montacargas se trepa por el lado, ..., que está en ese momento en movimiento, y hala la emergencia, ..., y le indica que él no tenía permiso para utilizar el montacargas. El supervisor que estaba, ..., lo ve montado en el área del montacargas y le ..., le da la instrucción directa de que se bajase del montacargas, ..., a lo que él le hace caso omiso y continúa, ..., forcejando con el empleado, ..., que se encontraba en ese momento guiando el montacargas.”¹³ (Exhibit 12 de la demandada)

⁶ *Íd.*, a las págs. 275-276.

⁷ *Íd.*, a las págs. 277-278.

⁸ *Íd.*, a las págs. 279-280.

⁹ *Íd.*, a la pág. 281.

¹⁰ *Íd.*, a la pág. 282.

¹¹ *Íd.*, a la pág. 284.

¹² *Íd.*, a la pág. 289.

¹³ *Íd.*, a las págs. 295-296.

Apuntaló que el resultado de esa medida disciplinaria fue el despido. Enunció que el empleado, a ese momento, ya tenía ocho **(8) medidas disciplinarias.**¹⁴ Estableció que todos los años la empresa ofrece seminarios y adiestramientos dentro del área de Seguridad, Salud y Seguridad, y el empleado participó de los mismos. (Exhibit 13 de la demandada)

Esto significó que el señor Dely, en tres ocasiones, hizo la ronda, a diferentes horas, y el señor Ledesma Nazario no tenía el casco de seguridad. (Exhibit 14 de la demandada) Lo que constituye faltas serias por razón de seguridad. No obstante, aclaró que estos documentos (*Registro de incumplimiento*) no fueron considerados al momento del despido.¹⁵

Resumió que el señor Ledesma fue despido por motivos de seguridad, puso en riesgo su seguridad y la de su compañero, le haló la emergencia, lo del orín porque “nos dedicamos a alimentos de animales que posteriormente va a ser consumo, ..., por el ser humano.”¹⁶

En el contrainterrogatorio, la señora Bravo Montesdeoca indicó que el Manual de Empleados contiene una sección relativa a las medidas disciplinarias que exige considerar factores como atenuantes y agravantes. **Expresó que la empresa no evalúa el desempeño del empleado.**¹⁷ “La compañía no lo tiene como uso y costumbre.”¹⁸ **Aceptó que el Manual no dispone un término para que una medida disciplinaria impuesta a un empleado luego se le borre.**¹⁹ No obstante, señaló que se utiliza “usualmente utilizamos” doce meses para atrás.²⁰ La testigo manifestó que el Formulario de Notificación de Medida Disciplinaria no contiene una parte en donde el empleado firme su parte de la versión de los hechos, **pero especificó que este tiene el derecho de hacerlo y a escribir en el documento sino está de acuerdo con la medida disciplinaria.**²¹

Asimismo, esta declaró que respecto a la Notificación de Acción Disciplinaria del 10 de febrero de 2017 (Exhibit 2 de la demandada) que el empleado que usa el montacargas tiene que asegurarse que está en óptimas condiciones ya que tiene un tanque de gas que hay que verificarlo, que no haya un escape, y **no hacerlo puede poner en riesgo a las personas a su alrededor.**²² Respecto a la situación del 10 de febrero de 2017 la señora Bravo Montesdeoca apuntó que **no conllevó suspensión ni despido** y que desconoce si la Sra. Jessica Santiago Rentas, Directora de Recursos Humanos, realizó la investigación que dijo, en la carta, que iba a llevar a cabo.²³

Sobre la acción disciplinaria del 28 de julio de 2017 (Exhibit 4 de la demandada) suscribió que no surge la versión del empleado, pero que en la comunicación se indicó que el apelado **no tenía el equipo de seguridad** y se deduce que por no limpiar el “hopper” provocó que se perdieran 25 sacos de mercancía. Esta expuso que

¹⁴ *Íd.*, a la pág. 296.

¹⁵ *Íd.*, a la pág. 305.

¹⁶ *Íd.*, a la pág. 306.

¹⁷ *Íd.*, a la pág. 316.

¹⁸ *Íd.*

¹⁹ *Íd.*, a la pág. 317.

²⁰ *Íd.*

²¹ *Íd.*, a las págs. 326-327.

²² *Íd.*, a las págs. 335-336.

²³ *Íd.*, a la pág. 344.

respecto a la acción disciplinaria del 7 de noviembre de 2017 (Exhibit 5 de la demandada) indicó que se le entregó porque el apelado, en varias ocasiones, **no utilizaba el equipo de seguridad.**²⁴ Admitió que esta notificación constituyó **la segunda vez** donde se le informaba violación a las reglas de seguridad y no usar el equipo de seguridad.²⁵

Admitió que, según el Manual del Empleado, a la pág. 18, la suspensión se aplica cuando es la tercera notificación de violación, por no usar equipo de seguridad, informada al empleado.²⁶ No obstante, precisó que no usar el equipo de seguridad “nosotros estamos arriesgando nuestros empleados, ..., accidentes que pudiesen evitarse utilizando el equipo de seguridad.”²⁷ **Manifestó que el equipo de seguridad tiene que utilizarse todo el tiempo.**

Relacionado con la acción disciplinaria del 4 de enero de 2018 (Exhibit 6 de la demandada) la testigo expuso en el contrainterrogatorio que el señor Ledesma Nazario no expresó nada en el documento. Aceptó que **al ser la cuarta medida disciplinaria por los mismos hechos procedería una suspensión o despido.**²⁸ **No se tomó la acción de despido por los años que llevaba.** Continuó declarando sobre la acción disciplinaria del 19 de marzo de 2019 (Exhibit 7 de la demandada) en la cual se le imputa orinar en los predios de la planta. Indicó que esa violación no aparece en el Manual del Empleado, pero “es algo que no se le ocurre a nadie hacerlo porque esa es una exposición deshonesta.”²⁹

Para ella, no era una circunstancia atenuante que los empleados no tenían el baño regular que usaban y tenían que ir a otro.³⁰ No obstante, consideró un atenuante **que fuera la primera vez** que hiciera un acto como ese.³¹ Indicó que la acción disciplinaria fue la suspensión, pero ella lo hubiera despedido.

Declaró además que la acción disciplinaria del 28 de diciembre de 2018 (Exhibit 12 de la demandada) fue la primera violación de las reglas de seguridad y la segunda por no seguir instrucciones.³² Indicó que en ese documento no aparece la versión del empleado, ya que se menciona que este rehusó firmarlo. Admitió que en los adiestramientos sobre el uso de los montacargas se les instruye a los empleados no permitir que otra persona utilice el equipo.³³

En el redirecto la testigo leyó el Manual de Empleados, pág. 16, la cual dispone que “... cualquier situación no incluida en estas reglas será evaluada a base de las circunstancias particulares relacionadas con la misma.”³⁴ Aseguró que en las amonestaciones el empleado puede escribir “no estoy de acuerdo” y la razón para ello.³⁵ **Reiteró que el apelado nunca le justificó a Recursos Humanos de algún tipo de**

²⁴ *Íd.*, a la pág. 350.

²⁵ *Íd.*, a las págs. 362-363.

²⁶ *Íd.*, a la pág. 364. Véase, además, la pág. 133 del Apéndice del Recurso.

²⁷ *Íd.*, a la pág. 365.

²⁸ *Íd.*, a la pág. 383.

²⁹ *Íd.*, a la pág. 384.

³⁰ *Íd.*, a la pág. 395.

³¹ *Íd.*

³² *Íd.*, a la pág. 415.

³³ *Íd.*, a la pág. 417.

³⁴ *Íd.*, a la pág. 422. Véase, además, la pág. 132 del Apéndice del Recurso.

³⁵ *Íd.*, a la pág. 423.

condición física que le impidiese ir al baño.³⁶
Tampoco este se quejó de insuficiencia de baño.³⁷

A pregunta del Juez, la testigo indicó que, respecto al suceso de haber orinado en el piso, se suspendió tomando en consideración el tiempo que llevaba en la empresa.³⁸

Sr. Carlos Danet Torres Maldonado

El señor Torres Maldonado declaró que trabaja en PAG desde el 2002 y funge como Supervisor de Producción desde el 2005. Indicó que él supervisaba al señor Ledesma Nazario mientras usaba el montacargas.³⁹ Manifestó que este no seguía instrucciones y tuvo problemas de cumplimiento con los papeles al inspeccionar el equipo antes de empezar el turno.⁴⁰

Este expuso que respecto a la acción disciplinaria del 10 de febrero de 2017 (Exhibit 2 de la demandada) precisó que firmó el documento y se le amonestó por el papel de verificación del equipo más mintió.⁴¹ Cuando se le pidió el documento no lo tenía. Mencionó, además, que a cada rato tuvo problemas con el apelado respecto a seguir instrucciones. Preciso que la calidad de trabajo del señor Ledesma Nazario era pésima.⁴²

En el contrainterrogatorio el testigo explicó que el apelado le dijo que primero que se le había olvidado entregarlo y luego que se le había olvidado llenarlo. Que nunca lo llenó. Mencionó que él no participó del despido.

En el redirecto, el señor Torres Maldonado puntualizó que, respecto a la acción disciplinaria antedicha, se le amonestó por no llenar el documento de inspección del equipo.

Sra. Sheila Rolón Lugo

La señora Rolón Lugo testificó que trabaja para PAG desde el 2007 y que desde el 2020 ocupa la posición de Directora de Cumplimiento y Calidad. Antes, fungía como Gerente de Cumplimiento en la que velaba las áreas de salud y seguridad, calidad y ambiental. Indicó que como PAG se dedica a la manufactura, empaque y distribución de alimentos de animales es importante la seguridad del producto.⁴³

Esta expuso que se supervisaba la seguridad del personal para evitar accidentes o hasta la muerte. Señaló que, mientras hacía inspecciones, se percató que el señor Ledesma Nazario no había completado la inspección de rutina del montacargas.⁴⁴ Respecto a la acción disciplinaria del 10 de febrero de 2017 (Exhibit 2 de la demandada) indicó que este no completó la inspección del montacargas.

La señora Rolón Lugo estableció que tuvo intervenciones con el señor Ledesma Nazario por situaciones de seguridad y por hacer sus necesidades fisiológicas en los predios de la planta. Sobre esto,

³⁶ *Íd.*, a la pág. 424.

³⁷ *Íd.*, a las págs. 424-425

³⁸ *Íd.*, a las págs. 425-426.

³⁹ *Íd.*, a la pág. 428.

⁴⁰ *Íd.*, a la pág. 429.

⁴¹ *Íd.*, a la pág. 431.

⁴² *Íd.*, a la pág. 432.

⁴³ *Íd.*, a la pág. 439.

⁴⁴ *Íd.*, a la pág. 441.

declaró que es una cuestión de exposición deshonesta porque donde ocurrió hay empleados y es un área completamente abierta y; además, determina la FDA que los predios, interior y exterior, tienen que estar bajo condiciones higiénicas.⁴⁵

En el contrainterrogatorio la señora Rolón Lugo aclaró que a los usuarios del montacargas no se le debe olvidar llenar el documento de inspección, ya que en los adiestramientos se les explica que lo primero que tienen que hacer, antes de utilizar el equipo, es verificarlo.⁴⁶ Manifestó que la falta del uso de equipo de seguridad es una falla que cometen múltiples empleados.

Respecto al incidente del orín, esta precisó que en el área de producción había dos baños, uno en remodelación, y el otro estaba disponible. Apuntó que cuando conoció la situación dijo que ello era inaceptable y se tenía que hablar con el empleado porque se necesitaba una acción disciplinaria.⁴⁷

Sr. Luis Daniel Ledesma Nazario

El señor Ledesma Nazario declaró que comenzó a trabajar en PAG en el 2002 en el área de producción y luego pasó a operador de montacargas en el 2010.⁴⁸ **Cuando comenzó en la posición el Sr. Carlos Torres era el Supervisor.**

Mencionó que nunca recibió una evaluación como empleado.⁴⁹ Indicó que lo despidieron porque se montó en el montacargas y estaba incumpliendo las reglas de seguridad. Sobre la acción disciplinaria del 10 de febrero de 2017 (Exhibit 2 de la demandada) expresó que la hoja de inspección del equipo se llena todos los días y se la entregaba al Sr. Carlos Torres. Advirtió que la hoja del 9 de febrero la entregó el 17, **pero aceptó que la del 10 de febrero se le olvidó**.⁵⁰

Este recordó la reunión del 13 de febrero de 2017, donde le informó a la Sra. Jessica Santiago sobre las situaciones con el señor Torres y esta le dijo que iba a hacer una investigación la cual no sabe qué pasó.⁵¹ Apuntó que el señor Torres tenía un patrón de insultos, hostigamiento y humillaciones hacia él. Expresó que no trabajaba en el área del “hopper”.⁵²

Sobre la acción disciplinaria del 11 de julio de 2017 (Exhibit 5 de la demandada) especificó que en el área de montacargas no necesitaba el equipo de seguridad ni el casco.⁵³ Agregó que el Sr. Dennis Jiménez lo increpó y le contestó que es un área donde no hacía falta el equipo de seguridad. Ello porque era un área cerrada.⁵⁴ Aseguró que observó a Supervisores sin el casco en esa área.⁵⁵ Por lo que, escribió en el documento que no estaba de acuerdo con la suspensión.

Sobre la acción disciplinaria del 4 de enero de 2018 (Exhibit 6 de la demandada) explicó que no estaba de acuerdo con lo allí indicado porque el señor Torres lo

⁴⁵ *Íd.*, a la pág. 443.

⁴⁶ *Íd.*, a la pág. 447.

⁴⁷ *Íd.*, a la pág. 454.

⁴⁸ Véase la TPO del 26 de abril de 2022, a las págs. 468-470.

⁴⁹ *Íd.*, a la pág. 472.

⁵⁰ *Íd.*, a la pág. 477.

⁵¹ *Íd.*, a la pág. 478.

⁵² *Íd.*, a la pág. 480.

⁵³ *Íd.*, a la pág. 480.

⁵⁴ *Íd.*, a la pág. 481.

⁵⁵ *Íd.*, a la pág. 482.

insultó y le gritó, y él se defendió gritándole. Él fue el primero que me alzó la voz.⁵⁶

Sobre la acción disciplinaria por los hechos ocurridos el 14 de marzo de 2018 (Exhibit 7 de la demandada) aclaró que mientras estaba en el área llenándole el gas al montacargas y terminó, le dio un fuerte dolor de vejiga y no podía aguantar, ya que tiene una condición en la vía urinaria, y el único baño que estaba disponible estaba lejos por lo que se escondió en un área cerca de un vagón y llegó Dely.⁵⁷ Indicó que él explicó lo de la condición al Sr. Dely Jiménez y él le indicó que lo entendía.

Precisó que el lugar donde orinó no es el área de producción y no está techada.⁵⁸ Añadió que se reunió con la Directora de Recursos Humanos y le dijo que el único baño que estaba disponible estaba ocupado y al haber varias personas esperando, le dio un fuerte dolor y orinó escondido.⁵⁹ Después de regresar de la suspensión trajeron unos baños portátiles.

Sobre el evento del despido (Exhibit 12 de la demandada) especificó que **el Supervisor le instruyó a buscar unas vitaminas y este le ripostó que lo haría después de terminar una labor que estaba haciendo.** Entonces cuando se bajó del “finger” viene otro empleado se lleva el equipo sin mi autorización y luego se montó en el finger que no estaba en movimiento y **no hubo forcejeo.**⁶⁰ Por lo que, no firmó la notificación por ser falso lo alegado.

En el conainterrogatorio el señor Ledesma Nazario aceptó que desde que comenzó a usar el montacargas recibió adiestramientos en la compañía sobre seguridad. Relativo a la acción disciplinaria de 10 de febrero de 2017 (Exhibit 2) aceptó que **no llenó la hoja** de inspección del equipo del 10 de febrero, pero indicó que lo verificó.⁶¹ **Admitió que se completa ese documento por el proceso de seguridad.**⁶² Sobre la hoja de inspección del 9 de febrero indicó que **la entregó y se le perdió a la persona que se la entregó.**⁶³

El testigo apuntó que en el documento hay una parte en donde él puede marcar si está de acuerdo o no está de acuerdo con la notificación, pero que no marcó ninguna de las alternativas ni escribió que estaba en desacuerdo.⁶⁴ Sobre la comunicación del 13 de febrero de 2017 (Exhibit 3 de la demandada) el señor Ledesma Nazario indicó que una vez recibido este documento no contestó por escrito. **Admitió que era cierto que él le gritó al señor Torres, pero este le gritó primero.**⁶⁵

Relativo a la acción disciplinaria de la situación con el “hopper” (Exhibit 4 de la demandada) señaló que no escribió en el documento que lo allí informado era falso o que estaba en desacuerdo.⁶⁶ Además, apuntó que lo expresado sobre que estaba trabajando sin el equipo de seguridad era falso también. Expuso que no estaba de acuerdo con la acción disciplinaria del 11 de

⁵⁶ *Íd.*, a la pág. 486.

⁵⁷ *Íd.*, a las págs. 489-490.

⁵⁸ *Íd.*, a la pág. 491.

⁵⁹ *Íd.*, a la pág. 492.

⁶⁰ *Íd.*, a las págs. 494-495.

⁶¹ *Íd.*, a la pág. 503.

⁶² *Íd.*, a la pág. 505.

⁶³ *Íd.*, a la pág. 507.

⁶⁴ *Íd.*, a la pág. 511.

⁶⁵ *Íd.*, a la pág. 513.

⁶⁶ *Íd.*, a la pág. 516.

julio de 2017 (Exhibit 5 de la demandada) y así lo escribió en el documento. **Aceptó que no estaba prohibido escribir en el documento.**⁶⁷

El testigo declaró que, conforme al contenido de dicho documento, sí se quitó el casco porque no tenía que usarlo en ese lugar. Sobre la acción disciplinaria del 4 de enero de 2018 (Exhibit 6) aceptó que en ninguna parte se dice que **el señor Torres le gritó primero. Asimismo, expresó que dice eso en el juicio, pero no lo dijo el día de los hechos.**⁶⁸

El señor Ledesma Nazario admitió haber orinado en un área abierta, un área pública en donde había más personas.⁶⁹ Indicó que había un baño abierto, pero estaba ocupado y había dos personas esperando. Apuntó que la condición médica no había sido diagnosticada por un médico antes del 2018.⁷⁰ Señaló que en dieciséis años que laboró en la empresa nunca se orinó fuera de los baños y **no le notificó a Recursos Humanos de la condición médica.**⁷¹ Tampoco solicitó un acomodo a Recursos Humanos. Expresó que en el documento no escribió que estaba en desacuerdo solo no lo firmó.

Este manifestó que **por ese incidente solo lo suspendieron, pero no lo despidieron.** El testigo apuntó que lo indicado en la acción disciplinaria del despido del 28 de diciembre de 2018 (Exhibit 12) no fue lo que verdaderamente ocurrió. Mencionó que montarse por el lado del montacargas mientras otra persona lo conduce y se *hala* la emergencia, **es un problema de seguridad.**⁷² Admitió que, aún cuando el resultado fue el despido, en ningún sitio escribió que lo informado era falso ni que estaba en desacuerdo.⁷³

Aceptó que fue despedido luego de ocho “memos” y dos suspensiones. Argumentó que luego de recibir este último “memo” se reunió con la señora Bravo, pero al hacerle la observación de que esta no estaba en la compañía cuando ocurrió eso, este respondió: “No sé si era ella, pero yo sé que yo me reuní.”⁷⁴

En el redirecto el señor Ledesma Nazario puntualizó que nunca tuvo una situación donde se orinara encima debido a que los baños, antes del huracán María, estaban disponibles. Añadió que cuando miró hacia el baño, luego de llenar el tanque de gas, había personas esperando y como no podía aguantar mucho pues orinó por el vagón. **Admitió que cuando orinó había como dos empleados en el área.**⁷⁵

El testigo expresó que la política de la compañía es que las medidas disciplinarias vencen a los doce meses según dispone el Manual del Empleado.⁷⁶

En el reconstrainterrogatorio el apelado admitió que recuerda que eso dice el Manual, pero no lo ha leído hace tiempo.⁷⁷

A preguntas del TPI, este contestó que no fue orientado sobre cómo reaccionar o escribir cuando

⁶⁷ *Íd.*, a la pág. 519.

⁶⁸ *Íd.*, a la pág. 523.

⁶⁹ *Íd.*, a la pág. 526.

⁷⁰ *Íd.*, a las págs. 527-528.

⁷¹ *Íd.*, a las págs. 528-529.

⁷² *Íd.*, a la pág. 534.

⁷³ *Íd.*, a las págs. 534-535.

⁷⁴ *Íd.*, a la pág. 537.

⁷⁵ *Íd.*, a la pág. 541.

⁷⁶ *Íd.*, a la pág. 544.

⁷⁷ *Íd.*, a la pág. 545.

recibía alguna amonestación.⁷⁸ Además, este respondió que no tenía conocimiento de si al recibir una amonestación por escrito debía contestar o no. No obstante, a preguntas de la representación legal de PAG este aceptó que en una de las amonestaciones discutidas había un recuadro para decir si estaba de acuerdo o no estaba de acuerdo.⁷⁹

Sr. José Alberto Figueroa Ríos

El señor Figueroa Ríos funge, desde el 1992, como Presidente del Congreso de Uniones Industriales de Puerto Rico. Indicó que son los representantes exclusivos de los trabajadores de PAG desde el 1985.

Este apuntaló que como Presidente de la Unión nunca fue notificado de algún asunto relativo al señor Ledesma Nazario.⁸⁰ Nunca fue notificado de una querrela, amonestación o suspensión. Sobre el asunto del orín, este expuso que el delegado de la Unión, en aquel momento, lo llamó para explicarle que se le había suspendido injustificadamente y eso es lo que sabe porque la compañía no se lo notificó.

El señor Figueroa Ríos mencionó que intervino con el despido del señor Ledesma Nazario. Esto provocó una discusión entre los representantes legales lo que resultó en la estipulación de que se active un procedimiento para impugnar el despido y que, como parte del mismo, él se reunió con la Sra. Evelyn González, nueva Directora de Recursos Humanos en PAG.⁸¹

En el contrainterrogatorio, el testigo precisó que nunca fue notificado de la suspensión del señor Ledesma Nazario por orinar en el piso lo cual fue impugnado con una carta del 19 de marzo de 2018 la cual fue dirigida a él por la Sra. Bárbara Bravo (Exhibit 8 de la demandada).⁸² Ante esto, este aceptó que si fue notificado de esa suspensión.⁸³

En el redirecto el señor Figueroa Ríos explicó que el Convenio Colectivo exige que se notifique a la Unión, previo a la suspensión o despido de un empleado, para que ellos puedan intervenir. En este caso, cuando se le notificó al empleado ya había sido suspendido.⁸⁴ Sobre ello, señaló que los hechos ocurrieron el 14 de marzo de 2018 y le notificaron el 19 de marzo.

Así, aquilatada la prueba testifical y documental el TPI dictó la *Sentencia* apelada en la que consignó sesenta y seis (66) determinaciones de hechos. En resumen, el foro apelado concluyó que la única acción disciplinaria previa al despido era la relacionada “al orín en los predios, conducta que estaría en otra categoría y que no guarda correlación con el incidente por el cual se despidió al

⁷⁸ *Íd.*, a la pág. 547.

⁷⁹ *Íd.*, a las págs. 549-550.

⁸⁰ *Íd.*, a la pág. 558.

⁸¹ *Íd.*, a las págs. 565-566.

⁸² *Íd.*, a las págs. 571-572 y 574-575.

⁸³ *Íd.*, a las págs. 575-576.

⁸⁴ *Íd.*, a la pág. 576.

querellante.”⁸⁵ En consecuencia, determinó que el despido no estuvo justificado y declaró *Ha Lugar* a la querella instada en contra de PAG e impuso el pago de la mesada por \$24,864; así como honorarios de abogado a razón del veinte (20) por ciento.

Inconforme, la parte apelante acude ante esta *Curia* mediante el recurso de apelación que nos ocupa, imputándole al TPI haber incurrido en el siguiente error:

ERRÓ EL TPI AL DETERMINAR QUE EL APELADO FUE DESPEDIDO POR PAG SIN JUSTA CAUSA, CUANDO LA PRUEBA PRESENTADA Y ADMITIDA EN EL JUICIO CLARAMENTE DEMUESTRA LO CONTRARIO.

Luego de varios trámites interlocutorios ante este tribunal intermedio, y transcurridos los términos concedidos en la *Resolución* del 31 de enero de 2023, sin que el apelado haya presentado su posición, decretamos perfeccionado el recurso y resolvemos sin su comparecencia.

Analizado el escrito apelativo y su expediente; así como estudiado el derecho aplicable, procedemos a resolver.

II.

Ley sobre despidos injustificados

La Ley núm. 80 de 30 de mayo de 1976, conocida como la *Ley sobre despidos injustificados*, según enmendada, 29 LPRA sec. 185a, *et seq.*, (Ley núm. 80), fue aprobada por la Asamblea Legislativa como parte del interés apremiante del Estado para regular las relaciones obrero-patronales y evitar prácticas injustas del trabajo.⁸⁶ *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 374 (2001). En el ejercicio de regular las acciones relacionadas con el despido de un empleado, la Ley núm. 80 tiene el propósito de proteger al

⁸⁵ Véase el Apéndice del Recurso, a la pág. 209.

⁸⁶ Advertimos que la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley núm. 4-2017, con vigencia inmediata, enmendó varios artículos de la Ley núm. 80, *supra*. No obstante, la Ley núm. 4-2017 dispone en su Art. 1.2 que su aplicación será prospectiva: “[l]os empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta Ley, continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente, según lo dispuesto expresamente en los Artículos de [e]sta”. El apelado comenzó su relación laboral el 9 de septiembre de 2002.

empleado de actuaciones arbitrarias del patrono e imponer remedios económicos para desalentar la práctica de despedir a los empleados injustificadamente. *Romero et als. v. Cabrera Roig et als.*, 191 DPR 643, 649-650 (2014).

En síntesis, el Artículo 1 de la Ley núm. 80, 29 LPRA sec. 185^a, establece que los empleados de un comercio, industria o negocio que están contratados sin tiempo determinado, que reciben remuneración y son despedidos de su cargo sin que medie justa causa tienen derecho al pago de una compensación, conocida comúnmente como la mesada. *Orsini v. Srio de Hacienda*, 177 DPR 596, 620-621 (2009).

Por su parte, en el Artículo 2, 29 LPRA sec. 185b, se dispone que se entenderá como justa causa para el despido, entre otras, (1) que el obrero siga un patrón de conducta, impropia o desordenada; (2) que tenga la actitud de no rendir su trabajo de forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación a las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento; (3) que incurra en violación reiterada 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. Las causas enumeradas en el precepto no son taxativas. El concepto de “justa causa”, bajo el estatuto, es dinámico y se nutre de múltiples y fluidas situaciones imposibles de prever. *Srio. Del Trabajo v. GP Industries, Inc.*, 153 DPR 223, 244 (2001).

Además, las reclamaciones tramitadas al amparo de la Ley núm. 80 favorecen con una presunción de despido injustificado al empleado querellante. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 690 (2004); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 378 (2001); *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215, 230-231 (1998). Así, una vez el patrono interpone como defensa afirmativa que hubo justa causa para el

despido, entonces tiene que probar por preponderancia de la prueba que el despido fue justificado. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, supra, a la pág. 378. En virtud de ello, el patrono tiene la autoridad de establecer aquellas reglas que entienda razonables para garantizar la operación eficiente de su negocio.⁸⁷

En ese aspecto, constituye parte del contrato de trabajo el manual que contenga las reglas, los reglamentos y las normas del trabajo, como también los beneficios y los privilegios que disfrutará el empleado. De ordinario, **un patrón de incumplimiento de estas normas o reglas podría dar lugar a un despido justificado.** “Sin embargo, la ausencia de razonabilidad de estas normas podría convertir el despido en uno caprichoso o arbitrario y, por lo tanto, injustificado.” *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763, 775–776 (1992). A su vez, los beneficios y privilegios que allí se establecen constituyen derechos del empleado y un despido en violación a estos también resultaría en un despido injustificado. *Íd.*

En fin, nuestro más alto foro ha reiterado que en una acción sobre despido injustificado, el patrono tendrá el peso de la prueba para establecer que el despido estuvo justificado. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, 180 DPR 894, 906-907 (2011); *Secretario del Trabajo v. I.T.T.*, 108 DPR 536 (1979). Ahora bien, lejos de prohibir absolutamente el despido, la Ley núm. 80 se limita a imponerle al patrono un elemento disuasivo para no despedir al trabajador sin justa causa. *Romero et als. v. Cabrera Roig et als.*, supra, a la pág. 651. En otras palabras, un patrono puede despedir a su empleado sin causa alguna y solo estará sujeto al pago de la mesada, mientras que para no estarlo solo debe demostrar la existencia de una justa causa para ello. *Íd.*

El estándar de revisión apelativa

⁸⁷ Acevedo Colom, *infra*, a la pág. 137.

En cuanto al estándar de revisión apelativa, nuestro Tribunal Supremo reiteradamente ha dicho que, en ausencia de error, perjuicio o parcialidad, los tribunales apelativos no intervendrán con las determinaciones de hechos, con la apreciación de la prueba, ni con la adjudicación de credibilidad efectuadas por el Tribunal de Primera Instancia. *González Hernández v. González Hernández*, 181 DPR 746, 776 (2011); *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods PR*, 175 DPR 799, 811 (2009).

Esta norma de deferencia judicial descansa en que el juez ante quien declaran los testigos es quien tiene la oportunidad de verlos y observar su manera de declarar, apreciar sus gestos, titubeos, contradicciones y todo su comportamiento mientras declaran; factores que van formando gradualmente en su conciencia la convicción sobre la verdad de lo declarado. *Suárez Cáceres v. Com. Estatal Elecciones*, 176 DPR 31, 68 (2009). Sin embargo, también es norma reconocida que el arbitrio del juzgador de hechos, aunque respetable, no es absoluto. Una apreciación errónea de la prueba no tiene credenciales de inmunidad frente a la función revisora de los tribunales. *Ramos Acosta v. Caparra Dairy Inc.*, supra, pág. 365; *Vda. de Morales v. De Jesús Toro*, 107 DPR 826, 829 (1978). Así pues, los foros apelativos pueden intervenir con la apreciación de la prueba testifical que haga el juzgador de los hechos, cuando [e]ste actúe con pasión, perjuicio o parcialidad, o incurra en un error manifiesto al aquilatarla. *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750 (2013); *Rodríguez et al. v. Hospital et al.*, 186 DPR 889, 908-909 (2012); *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, 177 DPR 345 (2009); *Quiñones López v. Manzano Pozas*, 141 DPR 139, 152 (1996); *Rodríguez v. Concreto Mixto, Inc.*, 98 DPR 579 (1970).

Asimismo, se podrá intervenir con la apreciación de la prueba cuando de un examen detenido de la misma, el foro revisor se convenza de que el juzgador descartó injustificadamente elementos

probatorios importantes o que fundamentó su criterio únicamente en testimonios de escaso valor, o inherentemente improbables o increíbles. *C. Brewer P.R., Inc. v. Rodríguez*, 100 DPR 826, 830 (1972); *Pueblo v. Luciano Arroyo*, 83 DPR 573, 581 (1961).

III.

En esencia, la parte apelante arguyó que el foro apelado erró al aquilatar la prueba y determinar que el despido fue uno injustificado. Señaló que “[q]uedó demostrado durante el juicio que, durante un periodo de menos de dos años inmediatamente previo a su despido, Ledesma recibió múltiples acciones disciplinarias, incluyendo dos (2) suspensiones.”⁸⁸ Por ende, argumentó que luego del incidente del 11 de diciembre de 2018 PAG tomó la decisión de despedirlo, la cual no fue arbitraria ni caprichosa, sino que respondió a las múltiples acciones disciplinarias en un corto periodo de tiempo por haber violado reiteradamente las normas de salud y seguridad de la empresa.

Como se indicó, el Artículo 2 de la Ley núm. 80, *supra*, contiene unas guías respecto a lo que constituye justa causa, entre ellas se encuentra que incurra en violación reiterada 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.

En la *Sentencia* apelada el TPI consignó que la parte apelante cuenta con un Manual de Empleados, el cual le fue entregado al apelado.⁸⁹ Asimismo, expresó que el propio manual “establece que la intención de las medidas disciplinarias no es castigar la conducta sino corregirla y que la acción a ser impuesta va ascendiendo en severidad si la conducta tipificada se repite.”⁹⁰ Por ende, colegimos

⁸⁸ Véase escrito de *Apelación*, a la pág. 13.

⁸⁹ Véase el Apéndice del Recurso, a la pág. 196. Determinación de Hechos núm. 9.

⁹⁰ *Íd.*, a la pág. 209.

que el foro apelado reconoció que el reglamento de la PAG incorporó un proceso disciplinario gradual o de disciplina progresiva. De hecho, así consta expresamente en el *Manual del Empleado*, y citamos: ⁹¹

La aplicación de las medidas disciplinarias a tomarse por la violación de cualesquiera de estas reglas se hará tomando en consideración factores como naturaleza y seriedad de la violación, circunstancias atenuantes o agravantes presentes, récord del empleado y la actitud asumida por el empleado. La acción disciplinaria a tomarse podrá fluctuar entre una amonestación verbal, reprimenda escrita, suspensión de empleo y/o sueldo, y despido. La intención de las medidas disciplinarias no es castigar la conducta sino corregirla, a excepción de aquellos casos donde resuelva inevitable la terminación definitiva.

En el presente caso quedó demostrado que el apelado fue sancionado en siete (7) ocasiones y en dos (2) de ellas se le suspendió de empleo y sueldo por un periodo de cinco (5) días laborales. Las acciones disciplinarias, según surge de la prueba documental, fueron las siguientes:

1. 10 de febrero de 2017- Descripción: “El 2/9/17 el Sr. Luis Ledesma no entreg[ó] la hoja de verificación de equipo y alegó que la llen[ó] pero que se le perdió, el día 2/10/17 tampoco llen[ó] dicha hoja y cuando [siq.] el supervisor le cuesti[onó] indic[ó] que se le había olvidado. El empleado ya se había montado en el equipo poniendo en riesgo su seguridad y la de los demás a su alrededor.” Se indico además que “[e]l Empleado No quiso Firmar Inclu[s]ive Abandon[ó] la Oficina sin terminar.”⁹² Esta acción conllevó una suspensión de 5 días laborales.
2. 28 de julio de 2017- Descripción: “El 26 de julio de 2017 durante su jornada laboral usted no corroboró que el hopper se encontrara limpio según el procedimiento establecido. Esta situación produjo la pérdida de 25 sacos de mercancía y afect[ó] la producción del día. Además, durante su periodo de trabajo usted estaba realizando el mismo sin su equipo de seguridad. Le recordamos que usted debe utilizar el equipo de seguridad en todo momento. De volver a incurrir en cualquiera de estas faltas será razón justificada para una amonestación m[á]s severa.” Se indicó además que “[s]e orient[ó], pero **se neg[ó] a firmar.**”⁹³ Esta acción conllevó una amonestación escrita.
3. 7 de noviembre de 2017- Descripción: “El 1 de noviembre de 2017 mientras usted se encontraba en su jornada de trabajo el Sr. Dely Jiménez le notifico en varias ocasiones sobre el uso de equipo de

⁹¹ *Íd.*, a la pág. 132.

⁹² *Íd.*, a la pág. 139.

⁹³ *Íd.*, a la pág. 141. Énfasis nuestro.

seguridad. Esta no es la primera vez que se le indica sobre la importancia de utilizar el mismo. Anteriormente se le amonestó por no hacer uso del mismo. Por las razones antes expuestas **se le suspende de empleo y sueldo por 5 días** según estipula el manual de conducta. La misma será efectiva el 8 de noviembre de 2017, regresando a su jornada el 15 de noviembre a su horario regular.”⁹⁴ En dicha notificación el señor Ledesma Nazario indicó: “no estoy de acuerdo con la suspen[s]ión.”

4. 4 de enero de 2018- Descripción: “El pasado 2 de enero usted tuvo un incidente con su supervisor el Sr. Carlos Torres. Su supervisor le indicó unas instrucciones las cuales eran necesarias para que no parara la línea de Producción y usted no realizó la misma, provocando que se afectara la operación del Departamento. Esta no es la primera vez que esta situación se suscita y usted incurre en actos de insubordinación. Además, usted le faltó el respeto a supervisor alzando la voz y creando un ambiente laboral no apto para trabajar. Le recordamos que dentro del Manual del Empleado esta acción se considera una insubordinación. De volver a incurrir en esta acción se tomarían medidas disciplinarias m[á]s severas que podrían incluir despido. Es menester que corrija su actitud hacia su supervisor y otros compañeros de forma inmediata.”⁹⁵ Esta acción conllevó una advertencia escrita.

5. 19 de marzo de 2018- Descripción: “El día miércoles 14 de marzo del 2018 el Sr. Dely Jiménez (Personal de Calidad) vio cuando usted orinaba en el área donde está el tanque de gas. Usted acept[ó] que estaba orinando en dicho lugar. Usted pas[ó] bien cerca del baño para ir a llenar el tanque de gas del montacargas y el baño estaba disponible. Le recordamos que esta acción va en contra de la salubridad del área y de las reglas de la empresa por tal razón se le suspende de empleo y sueldo a partir de mañana 20 de marzo regresando a sus labores el próximo martes 27 de marzo del 2018 [siq.] a su turno regular.”⁹⁶ Se indicó además que “empleado se neg[ó] a firmar.” Esta acción conllevó suspensión de empleo y sueldo. Al día siguiente, el señor Ledesma Nazario expresó en la Oficina de Recursos Humanos las razones que lo llevaron a realizar dicha acción.

6. 4 de octubre de 2018- Descripción: Alrededor de las 9:30am Luis Ledesma pasa con el montacargas y por poco le da a Guillermo Lebrón. “Ledesma admite que sí estuvo cerca de darle a Lebrón pero que no llegó a darle.”⁹⁷ La sanción fue una amonestación verbal.

7. 28 de diciembre de 2018- Descripción: “El 11 de diciembre de 2018 se le solicitó que buscara unas vitaminas en el área de ingredientes, lo que usted contestó: “que lo iba a buscar cuando le diera la gana”. En eso, usted dejó el montacargas desatendido y se dirigió al área de descarga. Entonces su compañero de trabajo se montó en el montacargas para buscar las vitaminas para la producción, y usted cuando lo vio utilizando el montacargas se trepó por el lado estando en

⁹⁴ *Íd.*, a la pág. 142.

⁹⁵ *Íd.*, a la pág. 143.

⁹⁶ *Íd.*, a la pág. 145.

⁹⁷ *Íd.*, a la pág. 149.

movimiento y le jaló la emergencia exigiéndole a su compañero que se bajara del montacargas indicándoles que él ten[i]a que pedir permiso para utilizar el mismo. En ese momento, el supervisor del 2do. Turno le ve montado en el montacargas, le da la instrucción que se bajara del montacargas indicándole que era peligroso a lo que usted hizo caso omiso en el instante y continuó forcejeando con el empleado que estaba guiando el montacargas. [...] Sus acciones afectan el ambiente laboral en el lugar del trabajo. Usted incurrió en las siguientes faltas: • Violar reglas de seguridad que pongan en peligro su vida, la de sus compañeros o la propiedad de la Compañía. • No seguir instrucciones. [...]” Además, se anotó que el empleado se rehusó a firmar la notificación de acción disciplinaria. La sanción impuesta fue el despido.

Por tanto, en atención a la prueba documental antes descrita; así como con los testimonios de los testigos de la parte apelante, quedó demostrado que el apelado incurrió en un patrón de faltas administrativas y operacionales que justificaron la implementación de un procedimiento de disciplina progresiva en su contra según establece el Manual del Empleado. Al respecto, precisa advertir que los fundamentos medulares para tomar las acciones disciplinarias en contra del señor Ledesma Nazario fueron: el incumplimiento reiterado con las normas de salud y seguridad, y por no obedecer las instrucciones impartidas. En el Manual del Empleado de PAG claramente están prescritas las acciones constitutivas de las violaciones a las normas de la empresa cometidas por el apelado, a saber: No usar el equipo de seguridad; Falta de Respeto a un supervisor; Discusiones personales entre empleados en el área de trabajo; y Violar las reglas de seguridad que pongan en peligro su vida, la de sus compañeros o la propiedad de la compañía.

Por ende, de un análisis sosegado de los hechos surge con toda certeza que el despido del señor Ledesma Nazario estuvo justificado. Recordamos que el Artículo 2 de la Ley núm. 80 tipifica en sus incisos (b) y (c), como causal de justa causa para el despido de un empleado, que se siga un patrón de conducta impropia o desordenada o la violación de las reglas y reglamentos razonablemente establecidos. Además, la parte apelante logró

rebatir la presunción de despido injustificado al demostrar que: (1) que las reglas establecidas para el funcionamiento del establecimiento son razonables; (2) que le suministró una copia escrita de dichas normas al empleado, y (3) que el empleado las violó en reiteradas ocasiones.⁹⁸ A su vez, debemos añadir que se presentó evidencia documental que establece diáfananamente que el señor Ledesma Nazario tomó varios seminarios y adiestramientos sobre las normas de seguridad de su área de trabajo (en especial el uso y operación del montacargas) incluyendo uno relativo a la Ética y Comportamiento en el Lugar de Trabajo.

Ahora bien, el foro apelado determinó que las tres (3) acciones disciplinarias impuestas durante el 2017 no podían ser utilizadas por PAG para justificar el despido, ya que se “tiene como uso y costumbre que las medidas disciplinarias impuestas a los empleados se borran de sus expedientes a los 12 meses.”⁹⁹ Sin embargo, dicha política corporativa no está plasmada en el Manual del Empleado ni se presentó prueba documental al afecto. Es decir, la alegada práctica disciplinaria de la empresa solo surge de una afirmación verbal como parte del testimonio de la señora Bravo Montesdeoca. No obstante, nos resulta incongruente que el foro primario haya obviado que la testigo afirmó claramente que el Manual del Empleado **no dispone un término para que una medida disciplinaria impuesta a un empleado se le borre**. Esta solo indicó que “usualmente” se utilizan las acciones disciplinarias de *doce meses para atrás*. Por lo que, entendemos que una mera expresión de esta naturaleza sin más -que a todas luces implica enmendar o dejar sin efecto las disposiciones sobre medidas disciplinarias contenidas en el Manual del Empleado de PAG- no puede ser utilizada por el TPI como un principio para la

⁹⁸ Véase, *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 573 (2001).

⁹⁹ Véase el Apéndice del Recurso, a la pág. 209.

determinación de no considerar las acciones correctivas de personal aplicadas en contra del apelado. En este sentido, no podemos avalar el alcance concedido por el foro *a quo* a dicha declaración.

En consecuencia, erró el foro apelado al ignorar las tres acciones disciplinarias del 2017 basado en una alegada práctica de eliminar acciones disciplinarias por “uso y costumbre”, lo cual colegimos que no surge adecuadamente de la prueba presentada.

Por otra parte, el foro de primera instancia creyó que la amonestación escrita impuesta el 4 de enero de 2018 por actos de insubordinación fueron provocados por el Supervisor del apelado y; de esta manera, entendió que la única acción alegada como causa del despido, fue el incidente donde el señor Ledesma Nazario orinó en un área abierta en los predios de PAG. Así, el TPI razonó que “... el único incidente previo que requirió disciplinar al empleado fue el relacionado al orín en los predios, conducta que estaría en otra categoría y que no guarda correlación con el incidente por el cual se despidió al querellante.”

De esta manera, el foro apelado descartó injustificadamente elementos probatorios importantes. Más aún, relativo al evento de haber orinado en los predios de la empresa, el TPI no le otorgó importancia al hecho fundamental que PAG es una empresa que se dedica a la manufactura, empaque y distribución de alimentos para animales. Lo que exige, como bien puntualizó, la Sra. Sheila Rolón Lugo, Directora de Cumplimiento y Calidad, que tanto los predios, interior y exterior de la compañía, están en condiciones higiénicas según exige la U.S. Federal Drug Administration (FDA). Asimismo, esta enfatizó que los animales que consumen los alimentos que ellos producen “... van a terminar en la mesa de ... nosotros, los seres humanos.” A su vez, el foro primario pasó por alto las admisiones del señor Ledesma Nazario -en su testimonio- **referentes a que donde orinó era un área abierta y que cuando lo hizo había dos**

empleados allí. Tampoco podemos pasar por alto que el apelado no había notificado a la Oficina de Recursos Humanos sobre la alegada condición médica en la vía urinaria, nunca solicitó que se le otorgara un acomodo razonable y que en los más de dieciseis (16) años que laboró en PAG, aún padeciendo de la referida afección, no se le había ocurrido orinar afuera del baño. Sobre este evento, advertimos que el mismo constituye otro acto que, sin lugar a dudas, está enlazado al patrón de incumplimiento de las normas de salud y seguridad de PAG por parte del señor Ledesma Nazario.

De otro lado, el tribunal apelado fundamentó su dictamen en un análisis incorrecto al concluir que los formularios de las notificaciones de las acciones disciplinarias eran defectuosas por errores en las marcas de las medidas tomadas, y por carecer de instrucciones específicas sobre cómo responder cuando se recibe el documento. En este aspecto, el TPI ignoró que la ley no exige que la amonestación cumpla con algún requisito de forma. Solo si “el patrono desea tener prueba fehaciente de la amonestación de un empleado debe hacerlo por escrito y requerir del empleado que firme cada amonestación.”¹⁰⁰ Esto, tal y como sucedió en el caso de autos. Cualquier formalidad adicional debe estar establecida en el reglamento de la empresa.

Es menester reseñar, además, que la señora Bravo Montesdeoca explicó que el empleado que recibe una notificación tiene el derecho a indicar su versión de los hechos y a escribir en el documento si está o no está de acuerdo con la medida disciplinaria. Declaración que no fue refutada por el apelado. Más aún, en el formulario de notificación de acción disciplinaria del 7 de noviembre de 2017, el señor Ledesma Nazario escribió en el propio documento “No estoy de acuerdo con la suspen[s]ión.” Por lo que, no podemos

¹⁰⁰ Acevedo Colom, *Legislación protectora del trabajo comentada*, 8va ed., San Juan, Ed. Ramallo Printing Bros., 2005, a la pág. 138.

coincidir con el foro recurrido al determinar que le dio credibilidad a lo testificado por el apelado respecto a que "... no tenía conocimiento, sobre si debía contestar o qué contestar cuando recibía una acción disciplinaria..."¹⁰¹ También recordemos que cuando se le suspendió por haber orinado afuera del baño, el señor Ledesma Nazario, al día siguiente, acudió a la Oficina de Recursos Humanos de PAG para expresar su versión de lo ocurrido. Por tanto, la conclusión del TPI se aparta de la evidencia presentada.

En fin, la prueba presentada demostró sin duda alguna que el apelado a partir del 2017 al 2018 recibió siete (7) medidas correctivas, entre ellas amonestaciones verbales y escritas, suspensión de empleo y sueldo y, por último, el despido. Por ende, reiteramos que la parte apelante demostró haber cumplido con las medidas progresivas dispuestas en su manual. De igual manera, advertimos que el TPI razonó que no se probó que las acciones del apelado afectaron la buena marcha de la empresa. Esto ignorando totalmente, al haber determinado incorrectamente que no consideraría las acciones disciplinarias tomadas en el 2017, que debido a un descuido del señor Ledesma Nazario en su trabajo el 26 de julio, se perdieron 25 sacos de mercancía y se afectó la producción de ese día; así como el 10 de febrero al no completar y entregar la hoja de verificación del montacargas puso en riesgo su seguridad y la de los demás compañeros. Además, no obviemos que el incidente del orín -el 14 de marzo de 2018- es uno que promueve un ambiente negativo de trabajo; así como tiene un impacto desfavorable en las buenas prácticas de manufactura según explicó la señora Rolón Lugo.

En conclusión, erró el foro *a quo* al descartar las acciones disciplinarias tomadas por PAG durante el 2017 y determinar que

¹⁰¹ Véase el Apéndice del Recurso, a la pág. 203.

la causa del despido estuvo basada únicamente en el incidente de orinar en un área abierta en los predios de la empresa. Lo cual, para el foro apelado requería una acción disciplinaria menos severa que la suspensión. Puntualizamos que los patronos están en libertad de adoptar los reglamentos y las normas razonables que estimen necesarias para el buen funcionamiento de la empresa y en las que se definan las faltas que, por su gravedad, podrían acarrear el despido como sanción.¹⁰² En el presente caso, el TPI erró al sustituir su criterio por el de la empresa y descartar, como hemos explicado, toda la prueba presentada por la parte apelante.

Al tenor de lo apuntalado, se hace menester reseñar las siguientes expresiones vertidas en la Opinión de Conformidad emitida por la Jueza Asociada señora Pabón Charneco, a la cual se unió el Juez Asociado señor Rivera García en *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920 (2015):

Por ende, espero que los tribunales inferiores se limiten al análisis anterior y cesen la práctica de colocarse en el lugar del Departamento de Recursos Humanos de un negocio al momento de analizar casos de despido injustificado. Nuevamente, en lo personal podemos pensar que, en una situación particular, como patronos del negocio, hubiésemos seguido otro curso de acción en lugar de despedir al empleado. No obstante, ni la Ley Núm. 80, *supra*, ni nuestros precedentes en este tema, ni la esencia de la función judicial nos permiten convertirnos en árbitros de cada decisión de recursos humanos en las empresas puertorriqueñas. Como jueces nos corresponde analizar y aplicar el derecho sin dejar que nuestro sentir personal, en cuanto a un despido en particular, permee las decisiones que emitimos.

Una vez más, destacamos que el foro apelado ignoró incorrectamente las tres acciones correctivas de personal, tomadas por PAG en el 2017, y descartó la descripción consignada por la empresa en las cuatro notificaciones del 2018 por entender que todo se debía a problemas con el Supervisor,¹⁰³ y que “múltiples

¹⁰² Véase, *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, *supra*, a las págs. 930-931.

¹⁰³ Destacamos que, conforme a la TPO del testimonio del apelado, el Sr. Carlos Torres era su Supervisor desde el 2010 cuando comenzó a ocupar la posición de operador de montacargas.

empleados, incluyendo el supervisor” violentaban constantemente las reglas de seguridad. Sin duda alguna, erró el TPI en su raciocinio debido a que, con ello, se apartó de las normas establecidas en la Ley núm. 80, la jurisprudencia interpretativa y de la evidencia presentada, según hemos expuesto en el presente escrito.

En fin, el despido del señor Ledesma Nazario estuvo justificado. Por lo que, el error señalado fue cometido por el TPI.

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, revocamos la *Sentencia* apelada.

Notifíquese.

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