

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO EN EL TRIBUNAL DE APELACIONES PANEL ESPECIAL		
RICKY GUILLOTY VÁZQUEZ Recurrido v. POINT BLANK ENTERPRISE, INC. Recurrente	TA2026RA00361	REVISIÓN ADMINISTRATIVA procedente de la Oficina de Mediación y Adjudicación Caso Núm.: AC20250000046 Sobre: Despido
Panel integrado por su presidente, el Juez Bonilla Ortiz, la Jueza Martínez Cordero y el Juez Robles Adorno. Bonilla Ortiz, Juez Ponente <u>SENTENCIA</u> En San Juan, Puerto Rico, a 14 de agosto de 2026. Comparece ante nos Point Blank Enterprise, Inc. (Point Blank o “parte recurrente”) y nos solicita que revisemos una <i>Resolución y Orden</i> emitida por la Oficina de Mediación y Adjudicación (OMA), notificada el 22 de junio de 2026. Mediante el referido dictamen, la OMA declaró <i>Ha Lugar</i> la reclamación instada por el Sr. Ricky Guilloty Vázquez (señor Guilloty o “el recurrido”), por consiguiente, le ordenó a la parte recurrente a compensar al recurrido la cantidad de \$5,320.00 por concepto de mesada por despido injustificado. Por los fundamentos que exponremos a continuación CONFIRMAMOS la <i>Resolución y Orden</i> recurrida. I. El 10 de octubre de 2025, el señor Guilloty presentó una <i>Querella</i> Núm. OM-2025-000133 contra Point Blank por despido injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, mejor conocida como <i>Ley Sobre Despidos</i>		

Injustificados (Ley Núm.80).¹ En esta, alegó que trabajó para la parte recurrente en un puesto de Operario desde el 19 de enero de 2023 hasta el 7 de junio de 2024, devengando un salario de \$9.50 la hora. No obstante, señaló fue despedido injustificadamente y solicitó la cantidad de \$5,320.00.

El 9 de diciembre de 2025, la OMA emitió una *Notificación de Querella y Vista Administrativa*, en la que citó a las partes a una vista adjudicativa a celebrarse el 3 de febrero de 2026. Asimismo, incluía las advertencias, entre ellas, la parte recurrente tenía que contestar la querella en el término de diez (10) días siguientes a su recibo en la Secretaria de la OMA. En caso de no hacerlo, el Juez Administrativo emitiría una resolución en su contra, concediendo el remedio solicitado.

Posteriormente, el 29 de diciembre de 2025, el señor Guilloty presentó una *Moción Solicitando Anotación de Rebeldía*.

El 20 de diciembre el 2025, la OMA emitió una *Resolución Interlocutoria y Orden*. En esta, expresó que la parte recurrente no había presentado contestación a la querella o prórroga juramentada, por lo que, según surgía del recibido el acuse de recibo firmado de la *Notificación de Querella y Vista Administrativa*, mediante el correo postal certificado número 9589 0710 5270 1220 0473 53, y habiendo transcurrido más de diez (10) días, le anotaban la rebeldía.

El 13 de enero de 2026, Point Blank presentó una *Comparecencia Especial de Point Blank Enterprises, Inc.*

¹*Querella*, entrada núm. 1 del apéndice en el Sistema Unificado de Manejo y Administración de Casos (SUMAC).

Sin Someterse a la Jurisdicción de OMA para Solicitar se Deje Sin Efecto Resolución Dictada Debido a Falta de Jurisdicción por No Haberse Notificado la Querella. En esencia, alegó que no habían sido notificados ni habían recibido copia de la *Querella*, por lo que, dicho Foro carecía de jurisdicción.

En la misma fecha, el recurrido presentó una *Moción Reiterando Anotación de Rebeldía y se Dicte Resolución y Orden.*

El 20 de enero de 2026, la OMA notificó una *Resolución Interlocutoria y Orden a Comparecencia Especial.* Reiteró que, según surgía de la tarjeta de acuse de recibo, la parte recurrente recibió el 16 de diciembre de 2025, la *Notificación de Querella y Vista Administrativa.* Añadió que, aunque las Reglas de Evidencia no aplican en los procedimientos administrativos, sus principios y fundamentos sí. Por ello, sostuvo que según la Regla 304(23) de Evidencia presume que carta dirigida y cursada por correo postal debidamente fue recibida en su oportunidad. 32 LPRA Ap. V., R. 403(23). Por consiguiente, concluyó que Point Blank fue debida y efectivamente notificada de la reclamación, y dicho foro tenía jurisdicción.

El 23 de enero de 2026, la parte recurrente presentó una *Moción Solicitando Reconsideración.* En esencia, arguyó que, por razones desconocidas, la persona que recogió la correspondencia en la fecha indicada en el acuse de recibo nunca notificó a la Gerencia de Point Blank, correspondencia alguna proveniente de la OMA. Por lo que, manifestó que el documento debió haberse extraviado de manera fortuita y por razones ajenas y

fuera de su control. Por ello, solicitó se dejara sin efecto la anotación de rebeldía.

El 23 de febrero de 2026, la parte recurrente presentó *Moción Reiterando Solicitud de Reconsideración*. A su vez, presentó su *Contestación a Querella*. Mientras que, el 26 de febrero de 2026, el señor Guilloty, presentó su oposición a la reconsideración. Sin embargo, el 16 de marzo de 2026, mediante una *Resolución Interlocutoria y Orden*, la OMA declaró *No Ha Lugar* a la reconsideración instada por la parte recurrente.

Por lo tanto, el 22 de junio de 2026, la OMA notificó una *Resolución y Orden*, mediante la cual declaró *Ha Lugar* la *Querella* instada por señor Guilloty, por consiguiente, le ordenó a la parte recurrente a compensar al recurrido la cantidad de \$5,320.00 por concepto de mesada por despido injustificado. Como parte de su dictamen, emitió las siguientes determinaciones de hechos:

1. La parte querellante, Ricky Guilloty Vázquez, laboró para Point Blank Enterprise, Inc., desempeñándose como Operario.
2. la relación laboral entre las partes comenzó el 19 de enero de 2023 y culminó el 7 de junio de 2024.
3. El querellante acudió al Negociado de Normas de Trabajo, componente investigativo del Departamento del Trabajo que realizó investigación de la reclamación y preparó el Formulario NNT-325-DP-Ley 4, Cómputos de Reclamaciones, Despido Injustificado.
4. Conforme se desprende del Formulario NNT-325-DP-Ley 4, Cómputos de Reclamaciones, Despido Injustificado, el salario más alto devengado por el querellante fue NUEVE DÓLARES CON CINCUENTA CENTAVOS (\$9.50) por hora.
5. Conforme se desprende del Formulario NNT-325-DP-Ley 4, Cómputos de Reclamaciones, Despido Injustificado, el querellante trabajaba una jornada de

cuarenta (40) horas semanales, y recibía una remuneración semanal de TRESCIENTOS OCHENTA DÓLARES (\$380.00).

6. Conforme se desprende del Formulario NNT-325-DP-Ley 4, Cómputos de Reclamaciones, Despido Injustificado, el querellante tiene derecho a una mesada básica de CUATRO MIL QUINIENTOS SESENTA DÓLARES (\$4,560.00), equivalente a 3 meses de sueldo.

7. Conforme se desprende del Formulario NNT-325-DP-Ley 4, Cómputos de Reclamaciones, Despido Injustificado, el querellante tiene derecho a una indemnización progresiva de SETECIENTOS SESENTA DÓLARES (\$760.00), equivalentes a dos semanas de salario.

8. Conforme se desprende del Formulario NNT-325-DP-Ley 4, Cómputos de Reclamaciones, Despido Injustificado, el querellante tiene derecho a una indemnización total ascendente a CINCO MIL TRESCIENTOS VEINTE DÓLARES (\$5,320.00).

9. El 4 de marzo de 2025, y el 20 de marzo de 2025, el Negociado de Normas de Trabajo, cursó reclamaciones extrajudiciales requiriendo el pago de la reclamación mediante cartas cobro dirigidas al patrono querellado.

10. Al patrono querellado se le remitió la *Notificación de Querella y Vista Administrativa* a la siguiente dirección postal: PO Box 831, Guánica, Puerto Rico 00653, que es la misma dirección postal a donde se cursaron las cartas de cobro por parte del Negociado de Normas de Trabajo.

11. El patrono querellado recibió la *Notificación de Querella y Vista Administrativa* el 16 de diciembre de 2025, según constan el acuse de recibo núm. 9589 0710 5270 0001 1220 0473 53

12. El patrono querellado no contestó la querella en el término estatutario, reglamentario y jurisdiccional.

13. La *Notificación de Querella y Vista Administrativa* contenía la advertencia de las consecuencias de no contestar.

14. El querellante fue despedido por Point Blank Enterprises, Inc. sin justa causa.

15. La querellada le adeuda a la querellante la cantidad de CINCO MIL TRESCIENTOS VEINTE DÓLARES (\$5,320.00).

Por ello, concluyó que la *Notificación de Querella y Vista Administrativa* a la parte recurrente había sido debidamente notificada el 16 de diciembre de 2025. Por lo que, tenían hasta el 26 de diciembre para contestar la *Querella* fecha en que vencía el término de diez (10) días jurisdiccionales establecidos en la Ley Núm. 2 y en el Reglamento de la OMA, pero no lo hicieron. Así pues, determinó que ante a falta de contestación a la querella y/o moción de prórroga para contestarla, declaró con lugar la solicitud del remedio provisto por el Reglamento de la OMA y anotó la rebeldía a la parte recurrente.

Finalmente, determinó que Point Blank al no haber presentado su contestación a la *Querella*, no refutó la relación laboral con el recurrido, el salario devengado, el puesto que ocupó, las horas trabajadas, el término que duró la relación laboral, el despido del querellante, ni su justificación, procedió a dictar resolución sumaria, en base a las alegaciones de la *Querella*, razonando que el señor Guilloty era acreedor de la indemnización total reclamada por despido injustificado, equivalente a \$5,320.00.

Inconforme, el 2 de julio de 2026, la parte recurrente presentó el recurso de epígrafe, mediante el cual planteó los siguientes señalamientos de error:

1. ERRÓ LA OMA AL DICTAR RESOLUCIÓN Y ORDEN EN REBELDÍA SIN QUE OBRARA EN EL EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO UNA QUERELLA CORRECTAMENTE ALEGADA CON HECHOS ESPECÍFICOS Y SUFICIENTES QUE PUDIERAN TENERSE POR ADMITIDOS COMO "BIEN ALEGADOS", LO CUAL CONSTITUYE UN REQUISITO INDISPENSABLE PARA QUE PROCEDA UNA DETERMINACIÓN SUMARIA EN REBELDÍA BAJO LA LEY NÚM. 2 Y EL REGLAMENTO DE LA OMA.
2. ERRÓ LA OMA AL BASAR SU DETERMINACIÓN EN DOCUMENTOS ADMINISTRATIVOS INTERNOS -A

SABER, EL FORMULARIO NNT-325-DP-LEY 4 GENERADO POR EL NEGOCIADO DE NORMAS DEL TRABAJO— SIN QUE DICHOS DOCUMENTOS PUEDAN SUPLIR LA AUSENCIA DE ALEGACIONES DE HECHOS CONSTATABLES EN LA QUERELLA, NI CONSTITUIR PRUEBA SUFICIENTE PARA SOSTENER UNA SENTENCIA EN REBELDÍA.

El 6 de julio de 2026, emitimos una *Resolución* en la cual le concedimos a la parte recurrida el término dispuesto en el Reglamento de este Tribunal, según enmendado, 4 LPRA Ap. XXII-B, para presentar su alegato.

Luego de una solicitud de prórroga, el 30 de julio de 2026, la parte recurrida presentó su Oposición a "Solicitud de Revisión".

Contando con la comparecencia de todas las partes, procedemos a atender la controversia ante nuestra consideración. Veamos.

II.

-A-

La *Ley Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales*, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRA sec. 3118, según enmendada, establece un mecanismo especial para la rápida consideración y adjudicación de las querellas presentadas empleados, principalmente, en las reclamaciones en torno a salarios, beneficios o derechos. *Peña Lacern v. Martínez Hernández*, 210 DPR 425, 434 (2022). La naturaleza sumaria de este procedimiento procura desalentar los despidos injustificados y provee al obrero despidos medios económicos para su subsistencia mientras consigue un empleo. *Ruiz Camilo v. Trafon Group, Inc.*, 200 DPR 254, 265 (2018); *Aguayo Pomales v. R & G Mortg.*, 169 DPR 36, 43 (2006).

En aras de asegurar el trámite expedito, la precitada ley dispone que "se aplicarán las Reglas de

Procedimiento Civil en todo aquello que no esté en conflicto con las disposiciones específicas de las mismas o con el carácter sumario del procedimiento establecido en esta ley.” 32 LPRA sec. 3120. Esta limitación facilita “la rapidez y la celeridad de la resolución de las reclamaciones, propósito al que los tribunales deben dar estricto cumplimiento.” *Dávila Rivera v. Antilles Shipping, Inc.*, 147 DPR 483, 492 (1999).

-B-

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha sostenido que el derecho a cuestionar la determinación de una agencia mediante revisión judicial es parte del debido proceso de ley protegido por la Constitución de Puerto Rico. *Asoc. Condómines v. Meadow Dev.*, 190DPR 843, 847 (2014); *Picorelli López v. Depto. de Hacienda*, 179 DPR 720, 736 (2010). El Artículo 4.006(c) de la *Ley de la Judicatura del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*, Ley Núm. 201-2003, 4 LPRA sec. 24y(c), otorga competencia apelativa al Tribunal de Apelaciones para revisar las decisiones, órdenes y resoluciones finales de las agencias administrativas. *Asoc. Condómines v. Meadows Dev.*, supra, pág. 847. La revisión judicial de las decisiones administrativas tiene como fin delimitar la discreción de los organismos administrativos, para asegurar que ejerzan sus funciones conforme a la ley y de forma razonable. *Empresas Ferrer v. ARPe*, 172 DPR 254, 264 (2007). Esta doctrina dispone que corresponde a los tribunales examinar si las decisiones de las agencias administrativas fueron tomadas dentro de los poderes delegados, y si son compatibles con la política

pública que las origina. *Rolón Martínez v. Supte. Policía*, 201 DPR 26, 35 (2018).

A esos efectos, la revisión judicial comprende tres (3) aspectos: (1) la concesión del remedio apropiado; (2) la revisión de las determinaciones de hecho conforme al criterio de evidencia sustancial, y (3) la revisión completa y absoluta de las conclusiones de derecho. *Batista, Nobbe v. Jta. Directores*, 185 DPR 206, 217 (2012), citando a *Asoc. Fcias. V. Caribe Specailty et al. II*, 179 DPR 923, 940 (2010); *Mun. de San Juan v. JCA*, 149 DPR 263, 279-280 (1999). Nuestro Más Alto Foro ha establecido que el derecho a una notificación adecuada concede a las partes la oportunidad de tomar conocimiento real de la acción tomada por la agencia. Además, otorga a las personas, cuyos derechos pudieran quedar afectados, la oportunidad para decidir si ejercen los remedios que la ley les reserva para impugnar la determinación. *Asoc. Vec. Altamesa Este v. Mun. de San Juan*, 140 DPR 24, 34 (1996).

Es norma sabida que los tribunales apelativos, al ejercer su función revisora, deben conceder una gran deferencia a las decisiones emitidas por las agencias, debido a la vasta experiencia y conocimiento especializado en los asuntos que les han sido encomendados. *Rolón Martínez v. Supte. Policía*, supra, pág. 35. Igualmente, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha enfatizado que los tribunales, aplicando el criterio de razonabilidad y deferencia, no deben alterar las determinaciones de las agencias. *Íd.* En mérito de lo anterior, los tribunales deben ser cautelosos al intervenir con las conclusiones e interpretaciones de

los organismos administrativos especializados. *García Reyes v. Cruz Auto Corp.*, 173 DPR 870, 892 (2008).

Ahora bien, lo anterior únicamente surtirá efecto si la decisión se basa en evidencia sustancial que obra en el expediente administrativo. *Otero v. Toyota*, 163 DPR 716, 727 (2005). En cuanto a la evidencia sustancial, se ha definido como "aquella evidencia relevante que una mente razonable podría aceptar como adecuada para sostener una conclusión." *Batista, Nobbe v. Jta. Directores*, supra, pág. 216; *Otero v. Toyota*, supra, pág. 728. Dicho análisis requiere que la evidencia sea considerada en su totalidad, esto es, tanto aquella que sostenga la decisión administrativa como la que menoscabe el peso que la agencia le haya conferido. *Assoc. Ins. Agencies, Inc. v. Com. Seg. PR*, 144 DPR 425, 437 (1997). Ello, implica que, de existir un conflicto razonable en la prueba, debe respetarse la apreciación de la agencia. *Hilton v. Junta de Salario Mínimo*, 74 DPR 670, 687 (1953). Además, la norma de prueba sustancial se sostiene en la premisa de que son las agencias las que producen y determinan los hechos en los procesos administrativos, y no los tribunales. Fernández Quiñones, *Derecho Administrativo y Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme*, 3ra ed., Colombia, Ed. Forum, 2013.

Debido a la presunción de regularidad y corrección de los procedimientos y las decisiones de las agencias administrativas, quien alegue ausencia de evidencia sustancial tendrá que presentar prueba suficiente para derrotar esta presunción, no pudiendo descansar en meras alegaciones. *OEG v. Martínez Giraud*, 210 DPR 79, 89 (2022); *Graciani Rodríguez v. Garage Isla Verde*, 202 DPR

117, 128 (2019); *González Segarra et al. v. CFSE*, 188 DPR 252, 277 (2013); *Pacheco v. Estancias*, 160 DPR 409, 431 (2003). Para ello, deberá demostrar que existe otra prueba en el expediente que reduzca o menoscabe el valor probatorio de la evidencia impugnada, hasta el punto de que no se pueda concluir que la determinación de la agencia fue razonable de acuerdo con la totalidad de la prueba que tuvo ante su consideración. *Gutiérrez Vázquez v. Hernández y otros*, 172 DPR 232, 244 (2007). Si la parte afectada no demuestra la existencia de otra prueba que sostenga que la actuación de la agencia no está basada en evidencia sustancial o que reduzca o menoscabe el valor de la evidencia impugnada, el Tribunal respetará las determinaciones de hecho, y no sustituirá el criterio de la agencia por el suyo. *Otero v. Toyota*, supra, pág. 728. Sin embargo, las conclusiones de derecho son revisables en todos sus aspectos. *García Reyes v. Cruz Auto Corp.*, supra, pág. 894. Nuestro Tribunal Supremo lo reiteró cuando expresó que “al enfrentarse a un recurso de revisión judicial proveniente de una agencia administrativa será el deber de los tribunales revisar las conclusiones de derecho en todos sus aspectos.” *Vázquez v. Consejo de Titulares*, 2025 TSPR 56 (2025).

Establecido lo anterior, los foros apelativos deberán intervenir con las decisiones de las agencias administrativas cuando: (1) la decisión no esté basada en evidencia sustancial; (2) la agencia haya errado en la aplicación de la ley; (3) su actuación resulte ser arbitraria, irrazonable o ilegal, o (4) la actuación administrativa lesiona derechos constitucionales fundamentales. *The Sembler Co. v. Mun. de Carolina*, 185

DPR 800, 822 (2012), citando a *Empresas Ferrer v. ARPe*, supra, pág. 264. Entiéndase que, aunque los tribunales están llamados a conceder cierta deferencia a las decisiones administrativas, tal norma no es absoluta. Ello, puesto a que no puede imprimírsele un sello de corrección automático, bajo el pretexto de deferencia, a determinaciones o interpretaciones administrativas que son irrazonables, ilegales o contrarias a derecho. *Voilí Voilá Corp. et al. v. Mun. Guaynabo*, 213 DPR 743, 754 (2024).

-C-

El despido se ha definido como “la ruptura unilateral, que hace el patrono, del contrato individual de trabajo celebrado con uno o varios trabajadores.” *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 374 (2001). Sabido es que esta ruptura contractual, puede conllevar la pérdida del único medio para obtener los artículos y servicios necesarios para vivir. *Íd.* Por ello, se ha establecido como interés apremiante del Estado el regular las relaciones obrero-patronales. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, supra, pág. 374. A esos fines, fue aprobaba la Ley Núm. 80, supra, para proteger de una forma más efectiva, los derechos de los obreros puertorriqueños, otorgar unos remedios más justicieros y desalentar la incidencia del despido injustificado. Exposición de motivos, Ley Núm. 80, supra. Entiéndase que, nuestro ordenamiento jurídico no prohíbe el despido de un empleado, si no que busca la protección de los derechos de los trabajadores, para, así, establecer un balance entre las relaciones obrero-patronales. *Segarra Rivera v. Int’l Shipping et al.*, 208 DPR 964, 982 (2022).

A tales efectos, la Ley Núm. 80, *supra*, dispone que todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, el cual trabaje mediante remuneración de alguna clase, contratado sin tiempo determinado y que fuere despedido de su cargo sin justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono: (a) una cantidad equivalente a tres (3) meses de sueldo por concepto de indemnización, siempre y cuando haya culminado el periodo probatorio aplicable, según se dispone en esta Ley, o el periodo probatorio distinto que las partes hayan estipulado, y (b) una cantidad equivalente a dos (2) semanas de sueldo por cada año completo de servicio. Art. 1 de la Ley Núm. 80, *supra*, 29 LPRA sec. 185a.

Es importante mencionar que la Ley Núm. 80, *supra*, "invierte el orden de la prueba en casos civiles y le impone al patrono el deber de probar in limine que el despido fue justificado". *Ortiz Ortiz v. Medtronic*, 209 DPR 759 (2022), citando a *Romero et als. v. Cabrer Roig et als.*, 191 DPR 643, 652 (2014). (Énfasis omitido). Sin embargo, para que el empleado goce de la referida presunción, debe demostrar que: (1) fue contratado por un comercio, industria u otro negocio; (2) su contrato era por tiempo indeterminado; (3) recibía una remuneración por su trabajo, y (4) fue despedido. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 907 (2011). Siendo así, una vez que se presenta toda la prueba y se desprende que no hubo ánimo discriminatorio, pero el patrono no logró demostrar justa causa para el despido, el Tribunal debe concluir que fue injustificado. *Arce v. Martínez*, 146 DPR 215, 232

(1998). De modo que el empleado será acreedor de los remedios establecidos en la Ley Núm. 80, *supra*. *Íd.*

De otra parte, cabe resaltar que el referido estatuto no define lo que constituye un despido injustificado. *Segarra Rivera v. Int'l Shipping et al.*, *supra*, pág. 983. Ahora bien, sí establece que "[s]e entenderá por justa causa para el despido aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sean producto del mero capricho del patrono". Art. 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, 29 LPRA sec. 185b. En específico, menciona seis (6) razones por las cuales se entenderán justa causa, siempre que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento. *Íd.* Entre estas se encuentran las siguientes:

(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.

[...]. Art. 2 de la Ley Núm. 80, *supra*

Ahora bien, la mencionada lista solo pretende ilustrar, de una forma no exhaustiva, el tipo de conducta que constituye motivo justificado para el despido. *Srio. Del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223, 244 (2001). No obstante, "tal desglose no excluye otra conducta del empleado que, por estar vinculada al buen

funcionamiento de la empresa, podría constituir justa causa para el despido.” En consideración a lo anterior, se ha entendido que el patrono tiene la facultad de aprobar reglamentos con la finalidad de conseguir el buen funcionamiento de la empresa. *Rivera v. Pan Pepin*, 161 DPR 68, 689-690 (2004). Sin embargo, dichos reglamentos deben ser razonables. *Íd.*, pág. 690. Así, pues, se entenderá que las violaciones a la normas del empleo constituyen justa causa para el despido, únicamente, cuando el patrono demuestre, que: (1) las reglas establecidas para el funcionamiento del establecimiento son razonables; (2) le suministró una copia escrita de dichas normas al empleado, y (3) el empleado las violó en reiteradas ocasiones. *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 573.

Por otro lado, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha resuelto que la falta de confianza en el empleado no constituye justa causa para el despido. Menos aun cuando se trata del mero sentimiento subjetivo del patrono. *Arce v. Martínez*, *supra*, pág. 236. La falta de confianza solo puede ser justificación para un despido, cuando se demuestre que el empleado “faltó a sus deberes violando reglas u órdenes del patrono, demostrando negligencia, ineptitud o ineficiencia en su trabajo o incurriendo en fraude, deslealtad grave o en faltas de honradez, etc.” *Arce v. Martínez*, *supra*, pág. 236, citando a citando a *Wolf v. Neckwear Corporation of PR*, 80 DPR 537, 541 (1958).

Por último, es norma harta conocida que no se favorece el despido como sanción a la primera falta. *Srio. Del Trabajo v. GP Inds., Inc.*, *supra*, pág. 245, citando a *Srio. del Trabajo v. ITT*, 108 DPR 536, 542-

543 (1979). Esto solo se permitirá en circunstancias en que la gravedad de la falta "pone en riesgo el orden, la seguridad, la eficiencia y el ambiente de trabajo, afectando de esa forma la buena marcha y funcionamiento normal de la empresa". *Íd.*

-D-

La Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, mejor conocida como la *Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico*, establece que el departamento brindará servicios de mediación y conciliación para intervenir en disputas, conflictos o controversias entre obreros y patrones que surjan bajo las leyes laborales de Puerto Rico. Debido a esto existe la Oficina de Mediación y Adjudicación (OMA) que tiene como función "conciliar y adjudicar controversias obrero-patronales". Véase, Sec. 13 de la Ley Núm. 15, *supra*. Entre los asuntos que atiende la OMA se encuentra:

Ley núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada [29 LPRA secs. 185a a 185m] sobre despido injustificado en aquellas querellas en que no se reclame indemnización de daños y perjuicios por otras causales adicionales y separadas al derecho de mesada y de compensación por el acto del despido bajo dicha ley. *Íd.*, inciso (4)

La OMA cuenta con el *Reglamento de Procedimientos de Mediación y Adjudicación*, Reglamento Núm. 7019 de 11 de agosto de 2005, que establece un procedimiento uniforme para la adjudicación administrativa. Respecto a este proceso adjudicativo, la Regla 5.5 se expresa sobre la contestación de la querella, así:

a. La parte querellada tendrá un término de diez (10) días desde la notificación de la querella para presentar su contestación a ésta por escrito.

[...]

c. La parte querellada deberá hacer un solo alegato responsivo, en el cual deberá incluir todas sus defensas y objeciones. El querellado deberá incluir copia de todo documento en apoyo de sus defensas y alegaciones. No se permitirá que se presente reconvención o contrademanda contra el querellante.

d. La parte querellada podrá solicitar prórroga al término de diez (10) días para presentar su contestación a la querella si posee causa o razón justificada para ello. Sin embargo, toda solicitud de prórroga deberá ser presentada dentro de dicho término y deberá ser juramentada por la persona, representante u oficial autorizado que solicita la misma. Las solicitudes de prórroga que no cumplan con estos requisitos serán denegadas de plano.

Por otro lado, la Regla 5.6 del Reglamento Núm. 7019, *supra*, expresa que si la parte querellada no presenta su contestación a la querella dentro del término de diez (10) días o en la forma en la que se expresa en la Regla 5.5, el Juez o Jueza Administrativo podrá emitir una resolución contra la parte querellada, a instancia de la parte querellante concediendo el remedio a este.

Por último, la Regla 10 dispone que dicho reglamento se interpretará de manera liberal, de modo que se garantice una solución rápida, justa y económica de todo procedimiento, de conformidad con las disposiciones de la Ley Núm. 38-2017; la Ley Núm. 384-2004; y la Ley Núm. 2.

III.

En el caso de autos, Point Blank alega que incidió la OMA al dictar una *Resolución y Orden*, puesto que, el expediente adolecía de una querella formalmente articulada con hechos específicos que pudieran darse por admitidos tras la anotación de rebeldía. Añade que, los formularios administrativos emitidos por el Negociado de

Normas de Trabajo constituyen meros documentos internos de la agencia que no pueden sustituir una querella procesal ni constituyen prueba suficiente para sostener una sentencia en rebeldía.

Por su parte, el señor Guilloty esboza que la parte recurrente fue válidamente notificada del inicio de la causa y decidió voluntariamente no contestar en el término legal concedido, justificándose la anotación de rebeldía. A su vez, expresa que la documentación generada durante la fase investigativa por los inspectores del Negociado de Normas de Trabajo forma parte íntegra del expediente administrativo. Por lo tanto, resalta que, una vez anotada la rebeldía, dichos hechos e informes oficiales gozan de veracidad y suficiencia legal para sostener el dictamen.

Luego de examinar el expediente ante nuestra consideración, concluimos que no le asiste razón a la parte recurrente y procedemos a confirmar la determinación emitida por la OMA.

Según surge del expediente, el 28 de febrero de 2025, el Negociado de Normas de Trabajo emitió un informe en el que indicó que, para septiembre de 2024, el recurrido visitó dichas oficinas, por una posible violación a las disposiciones de la Ley Núm. 80, *supra*. Por ello, con el propósito de iniciar una investigación de la reclamación, el 11 de septiembre de 2024, enviaron una notificación especial a Point Blank. Señalaron que, el 20 de septiembre de 2024, recibieron comunicación de la representante de recursos humanos. Así pues, luego completar el proceso investigativo, recomendaron se enviara una carta al patrono por la cantidad de \$5,320.00, por concepto de despido injustificado, al

amparo de la Ley Núm. 80. Concluyó que, aun cuando la parte recurrente alegó que el señor Guilloty fue suspendido por escasez de trabajo, la realidad fue que retuvieron a una empleada en la misma posición y tareas que realizaba el recurrido, con menos tiempo en la compañía. Posteriormente, el Negociado de Normas de Trabajo, le envió varias cartas a la parte recurrente.

De otra parte, el *Referido del Negociado de Normas de Trabajo*, NNT-163-OMA-3 y los anejos constitutivos de la querella, contienen una pormenorizada y clara exposición de hechos, entre ellos: la existencia de la relación obrero-patronal entre el señor Guilloty y Point Blank; las fechas precisas del periodo laborado del recurrido 19 de enero de 2023 al 7 de junio de 2024; la posición que ocupó, Operario; el salario devengado de \$9.50 por hora; la ocurrencia de un despido o cesantía injustificada, motivada por un alegado *lay-off*, sin embargo retuvieron a una empleada de menor antigüedad en iguales funciones; y el monto específico exigido por mesada de \$5,320.00. Así pues, se cumple con los requisitos de notificación adecuada y suficiencia de las alegaciones previstos en la LPAU y Ley Núm. 2.

Por lo tanto, habiendo la OMA emitido la citación y querella a la parte recurrente el 16 de diciembre de 2025, la inacción de Point Blank justificó la anotación de rebeldía y surtió el efecto de dar como ciertos todos los hechos alegados.

Finalmente, concluimos que el *Formulario NNT-325-DP-Ley 4 sobre los Cómputos de Reclamaciones*, no representa un escrito sin valor, sino que consta de un informe oficial preparado por funcionarios públicos en el desempeño de sus labores legales, el cual contenía el

suelo base, años de servicio y semanas de indemnización. Al haberse dictado la rebeldía, la OMA no estaba obligada a celebrar un juicio *de novo* ni requerir prueba pericial suplementaria, siendo dicho cómputo prueba documental idónea y suficiente para adjudicar la cuantía reclamada de \$5,320.00.

IV.

Por los fundamentos antes expuestos **CONFIRMAMOS** la determinación recurrida.

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

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