Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL IV

JOSÉ CALDERÓN MEDINA Apelado v. FIRSTBANK DE PUERTO RICO Apelante	KLAN201900320	Apelación procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Bayamón Civil. Núm.: BY2018CV00412 (702) Sobre: Despido Injustificado

Panel integrado por su presidenta la Juez Coll Martí, el Juez Flores García y el Juez Rivera Torres

Flores García, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de mayo de 2019.

I. Introducción

Comparece la parte apelante, First Bank de Puerto Rico, mediante este recurso de apelación y nos solicita que revoquemos la sentencia dictada por el Tribunal de Primera Instancia el 8 de marzo de 2019, notificada el 14 de marzo de 2019. Por medio de la referida sentencia, el foro apelado concluyó que el despido de la parte apelada, José Calderón Medina, fue injustificado y concedió el remedio provisto por ley.

Veamos la procedencia del recurso promovido.

II. Relación de Hechos

Al cabo de ocho años de servicio, la parte apelante despidió a la parte apelada porque hizo un comentario frente a un grupo de empleados que, luego

de una investigación, el patrono catalogó tan grave y disruptivo al ambiente de trabajo que resultó en el despido como sanción en primera ofensa.

Consecuentemente, la parte apelada presentó una querella en la que solicitó el remedio de la mesada que en ausencia de causa justificada para el despido concede la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, conocida como la "Ley de Indemnización por Despido Injustificado", según enmendada, 29 LPRA sec. 185a, *et seq*. El reclamo fue promovido bajo el procedimiento sumario laboral establecido en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, conocida como la "Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales", 32 LPRA sec. 3118 *et seq*.

Celebrado el juicio en su fondo, el Tribunal aquilató la prueba testimonial y documental presentada y en base a ella consignó en el dictamen apelado las siguientes determinaciones de hechos:

1. El querellante Sr. José Calderón Medina comenzó a trabajar en First Bank de Puerto Rico el 4 de noviembre de 2009 como gerente de cuentas a pagar en el Departamento de Contraloría.
2. La Sra. Brenda Soto Fiol era "Accounting Manager" de First Bank y supervisora directa de la parte querellante al momento de los hechos del presente caso.
3. La Sra. María Luisa Ayala era "Comptroller" de First Bank y supervisora de la señora Soto Fiol, y por ende, supervisaba de forma indirecta a la parte querellante.
4. La Sra. Lilliam Carrasquillo era "Unit Supervisor" y trabajaba bajo la supervisión de la parte querellante en el departamento de cuentas a pagar de First Bank.
5. El Sr. Rafael Cuevas y la Sra. Jennifer Jara Miranda eran empleados de First Bank en el departamento de cuentas a

pagar y trabajaban bajo la supervisión de la parte querellante.

6. Entre los años 2015 y 2016, como consecuencia de una restructuración de títulos corporativos, la posición del querellante pasó a ser Accounting Officer y/o Accounting Manager. Sus funciones y su salario permanecieron inalterados con dicha restructuración.

7. El señor Calderón Medina estaba encargado de emitir pagos a todos los suplidores de la parte querellada, tramitar los reembolsos a los empleados, realizar los análisis de gastos y acumulaciones, entre otros. Tenía bajo su supervisión a cinco (5) empleados.

8. Durante el periodo en que el querellante trabajó en First Bank, éste fue objeto de varias evaluaciones periódicas de desempeño en casi todos los años con excepción de dos años en que dichas evaluaciones no se llevaron a cabo.

9. Estas evaluaciones las realizaba principalmente su supervisora, la señora Soto Fiol, y eran revisadas por otro supervisor, ya fuera la señora Ayala o el Sr. Said Ortiz.

10. En todas las evaluaciones realizadas el resultado fue generalmente positivo con un resultado en la escala de medición correspondiente de "cumple con los resultados esperados", excepto la evaluación de desempeño del año 2013, cuyo resultado fue "necesita mejorar".

11. El querellante no estuvo de acuerdo con la evaluación de desempeño del 2013 y no la firmó al recibirla.

12. Como consecuencia de la evaluación de desempeño del año 2013, en el 2014 la parte querellada estableció un plan de mejoramiento de desempeño ("PIP") para ayudar al querellante [a] cumplir con unos objetivos y mejorar algunas áreas de trabajo, como por ejemplo, la supervisión del personal y la contabilidad de pagos procesados.

13. Al finalizar el plan de mejoramiento realizado en el 2014, sus supervisores certificaron que el querellante alcanzó el resultado esperado en los objetivos establecidos, por lo [que] había completado el mismo satisfactoriamente. A su vez, le exhortaron a ser consistente en su desempeño y lo felicitaron por el esfuerzo que demostró durante este periodo.

14. Previo a su despido, el querellante fue objeto de sanciones disciplinarias en

dos ocasiones, ambas relacionadas a asuntos de desempeño y ejecutorias en el empleo; una a principios de 2012 que resultó en una amonestación escrita y otra en marzo de 2015 que resultó en una suspensión de empleo por tres días.

15. En particular, el 25 de enero de 2012 sus supervisoras señora Soto Fiol y señora Ayala le hicieron una amonestación escrita por medio de un documento titulado "Entrevista Disciplinaria" por no cumplir con unas fechas para realizar ciertas tareas. En este documento la parte querellada le señaló al señor Calderón Medina que había incurrido en ejecutorias insatisfactorias y negligencia o descuido, debido a que en el proceso de cierre de año 2011 se detectó una sobre acumulación de gastos legales. Además, se afirmó que en diciembre de 2011 se le había asignado la tarea de revisar y compilar unos datos de su división del 2008 al 2010 para el "Proxy" de la corporación ante una auditoría y que el querellante no había cumplido con la fecha establecida.

16. Según el criterio del señor Calderón Medina, éste no había incurrido en negligencia por tales actos y los señalamientos fueron injustos, toda vez que las tareas se realizaron una vez su supervisora, la señora Soto Fiol, le entregó la información que necesitaba su división para realizar las mismas.

17. Por otro lado, el 26 de marzo de 2015 el señor Calderón Medina fue suspendido de empleo y sueldo por tres días. Ello debido a que por un error operacional se duplicó un pago de una factura a Scotiabank por la suma de $47,805.36. A pesar de que los pagos fueron realizados por el querellante, la parte querellada le atribuyó responsabilidad por razón de que la unidad de trabajo que dirigía el querellante era el área responsable de los pagos a los proveedores y que este último había firmado un segundo "Request to Issue Payment" del pago duplicado, mediante la cual certificó que lo había revisado y que el pago cumplía con la política y los procedimientos del banco.

18. Durante el 2017, First Bank comenzó el proceso para modernizar sus sistemas y operaciones mediante el uso de tecnología. Entre los distintos módulos que se desarrollarían para tales fines estaba la digitalización del trámite de facturas, cuya responsabilidad recaía en el querellante y la división de

cuentas a pagar que éste dirigía.

19. Desde que el querellante era gerente y oficial de cuentas a pagar de First Bank, el proceso de trámite de facturas se realizaba principalmente en papel. Para actualizar y digitalizar este trámite con el propósito de agilizar el proceso y buscar eficiencias, la parte querellada adquirió una aplicación de Oracle, cuyo diseño y desarrollo de acuerdo a los requerimientos de First Bank se llevó a cabo en el 2017.

20. El desarrollo técnico de la aplicación Oracle estuvo a cargo de una firma de consultoría llamada Fusionworks. Esta firma trabajó el diseño y desarrollo en base a los requerimientos, los datos y la información provista por la parte querellada, en particular del querellante, por ser éste el supervisor de la unidad de la división de cuentas a pagar.

21. Durante la segunda mitad del 2017 se realizaron pruebas y se recrearon escenarios mediante "test scripts" del proceso de facturas.

22. La aplicación de Oracle para el procesamiento de facturas se implementó y fue puesta en vivo en enero de 2018.

23. La puesta en vivo de la aplicación de Oracle no funcionó de inmediato como las partes esperaban ni cumplió con las expectativas de los usuarios y los consultores. De hecho, y como consecuencia de varios problemas de índole técnico y operacional, su implantación provocó atrasos significativos en el procesamiento de facturas durante los primeros meses del 2018. Más aún, se realizó una transición en la cual no hubo actividad en cuanto al procesamiento de facturas por más de una semana.

24. Según declaró el querellante, cuyo testimonio le mereció credibilidad al Tribunal, la manera en que se implementó la digitalización del trámite de facturas resultó desde un inicio ser más lento que el proceso manual que existía anteriormente. Ello debido a que la información relacionada con la revisión y aprobación de facturas había que accederlas y verlas en distintas pantallas.

25. Además, se permitió que otros departamentos entraran y cargaran al sistema con el fin de atajar el retraso, a pesar de que los empleados de éstos no tenían conocimiento previo sobre contabilidad ni sobre el proceso de

revisión y aprobación de facturas que de ordinario recaía bajo el departamento bajo la supervisión del querellante.

26. Según lo describieron el señor Cuevas y la señora Jara, cuyos testimonios merecieron credibilidad al Tribunal, la implantación de esta herramienta tecnológica cambió por completo la forma en que los empleados del departamento de cuentas a pagar realizaban su trabajo en términos operacionales, de modo que era como si tuvieran un empleo distinto. Ello provocó una resistencia normal al cambio y hasta el día de hoy, los empleados se encuentran en un proceso de adaptación, pues la herramienta tardó meses en funcionar apropiadamente y todavía se encuentra en un proceso de mejoras.

27. Además, y en contraste a lo que entendía la señora Ayala -quien no trabajaba directamente con la aplicación-, también surgieron varios problemas técnicos con Oracle, como por ejemplo, posteriormente de forma manual para que la aplicación se pudiera utilizar. Además, y según declaró la señora Soto Fiol, los archivos en formato PDF se tardaban en abrir, lo que también provocaba dilaciones en el proceso de revisión de facturas.

28. Según declaró el querellante, cuyo testimonio le mereció credibilidad al Tribunal, previo a la implantación de Oracle se podían revisar manualmente de 75 a 80 facturas por hora.

29. En atención a estos problemas con la implantación de Oracle, y dado que el número de facturas que estaban siendo procesadas por el departamento de cuentas a pagar era sustancialmente bajo, se comenzaron a realizar unas reuniones periódicas entre el querellante y sus supervisoras, la señora Soto Fiol y la señora Ayala.

30. En estas reuniones, la señora Ayala expresaba su insatisfacción de que el número de 20 a 25 facturas por hora era muy bajo y que esperaba que se procesaran sobre 50 facturas por hora con el nuevo sistema.

31. Por su parte, el querellante entendía que en base a su experiencia con el sistema y con el trabajo que debía realizar la división de cuentas a pagar, dicha expectativa no era posible pues la aplicación tecnológica tenía unas deficiencias que atrasaban el proceso

de revisión de facturas y que se debía tomar en consideración el sentir de su departamento, cuyos empleados compartían su preocupación.

32. Según la apreciación de las supervisoras, señora Ayala y señora Soto Fiol, el señor Calderón Medina tenía una actitud negativa, de resistencia al cambio y de falta de liderazgo en cuanto a la implantación del sistema Oracle, a pesar de que dicho módulo era su responsabilidad.

33. Sin embargo, la señora Soto Fiol reconoció que dicha actitud aparentemente negativa podía deberse a la frustración generada por los problemas técnicos y operacionales relacionados con la implantación de Oracle en la división del querellante.

34. El querellante y los demás empleados del departamento de cuentas a pagar de First Bank se sentían frustrados, ansiosos, presionados y desmotivados como consecuencia de los problemas y atrasos relacionados con la implantación de Oracle a principios del 2018. No tan solo esto lo declaró el querellante, sino que fue corroborado por los empleados bajo su supervisión (señora Carrasquillo, señor Cuevas y señora Jara) así como por la supervisora del querellante, la señora Soto Fiol.

35. El querellante se estaba atendiendo con un psiquiatra desde mayo de 2017 por "stress", ansiedad y no sentirse bien emocionalmente.

36. La psiquiatra le recomendó al querellante que utilizara una aplicación móvil y audífonos con sonidos relajantes.

37. Tanto la división de cuentas a pagar como en otros departamentos de First Bank, algunos empleados utilizaban audífonos y equipos de música, a pesar de que ello estaba prohibido por el Manual de Empleados de la parte querellada.

38. El querellante recibió oportunamente tanto el Manual del Empleado y el Código de Conducta Ética de la parte querellada, así como el protocolo y la política de disciplina progresiva.

39. El querellante llevaba utilizando audífonos por aproximadamente un mes previo a su despido.

40. El querellante no había solicitado un acomodo razonable para el uso de audífonos en el lugar de trabajo previo a la fecha de su despido.

41. No surge del expediente de personal del querellante en First Bank que se le haya amonestado de forma verbal por escrito por el uso de los audífonos, ni por permitir que los empleados bajo su supervisión utilizaran los audífonos previo al 22 de febrero de 2018.

42. El 22 de febrero de 2018, se realizó una de las reuniones periódicas para discutir los problemas de Oracle entre el querellante, la señora Soto Fiol y la señora Ayala.

43. En esta reunión, las supervisoras le dieron seguimiento al asunto del desempeño de Oracle y a las tareas que debía realizar el querellante y la división bajo su supervisión en este sistema. Además, la señora Ayala le llamó la atención al querellante por el uso de audífonos en el trabajo y por permitir que otros empleados bajo su supervisión utilizaran audífonos para escuchar música, ya que había entrado al departamento y los había visto con los audífonos puestos, a pesar de que ello estaba prohibido por las normas y políticas de la parte querellada.

44. Aun así, la señora Ayala había entendido que la reunión había fluido y transcurrido con normalidad.

45. Al terminar la reunión a una hora cercana al mediodía, el querellante regresó a su área de trabajo en la división de unidad de cuentas.

46. Allí, el querellante les indica a los empleados bajo su supervisión que por instrucciones de la señora Ayala no podían utilizar audífonos ni equipos de música.

47. Poco tiempo después, el querellante sostuvo otra conversación sobre varios temas con el señor Cuevas y la señora Jara, pues estos tres empleados tenían una relación más cercana que los demás empleados de la oficina e incluso hablaban sobre asuntos personales e intercambiaban sus opiniones sobre distintos temas.

48. Según declaró el señor Calderón Medina y corroboró tanto el señor Cuevas como la señora Jara, los tres testimonios los cuales le merecieron credibilidad al Tribunal, entre los temas discutidos por estos tres empleados de First Bank incluyeron el asunto de los audífonos y también unos sucesos violentos que habían ocurrido en los estados de Florida y Texas cercanos a esa fecha, en los que una persona llegó a una escuela o lugar de trabajo y atacó a

varias personas provocándole la muerte.

49. En algún momento en esa conversación entre estas tres personas, el señor Calderón Medina expresó algo similar a "por eso ocurren desgracias en los lugares de trabajo".

50. La señora Carrasquillo no fue parte de esa conversación, pero también escuchó el referido comentario desde su cubículo.

51. Según las tres personas que escucharon el referido comentario y que declararon en el juicio, el querellante lo hizo en voz alta pero no gritando ni de forma agresiva.

52. La señora Carrasquillo declaró que estaban todos pasando por momentos de tensión y estrés por la implantación de Oracle para el manejo de las facturas y por la presión que tenían por aumentar el número de facturas procesadas. Además, declaró que sabía que el querellante estaba bajo tratamiento médico, por lo que le alarmó el referido comentario ya que no sabía lo que una persona podría hacer en esas circunstancias y que cambiara el ambiente de trabajo. Dicho testimonio le mereció credibilidad al Tribunal.

53. Según declaró la señora Jara, cuyo testimonio le mereció credibilidad al Tribunal, el referido comentario realizado por el querellante le preocupó porque sabía que éste tenía estrés debido a los problemas relacionados con la implantación de Oracle. Sin embargo, la señora Jara enfatizó que su preocupación era por el propio querellante y no por algo que pudiera ocurrir en el área de trabajo.

54. Según declaró el señor Cuevas, cuyo testimonio le mereció credibilidad al Tribunal, en el momento en que el querellante hizo el comentario no lo tomó en serio. Sin embargo, afirmó que luego se preocupó y entendió que había que tomarlo en serio, ya que el querellante en algún momento les había comentado que estaba recibiendo tratamiento médico por depresión.

55. Ese mismo día por la tarde (22 de febrero de 2018), el señor Cuevas le mencionó el comentario objeto de preocupación a la señora Soto Fiol, quien a su vez corroboró la información con la señora Carrasquillo y refirió el asunto a la señora Ayala. Esta última refirió el asunto al Departamento de Recursos Humanos de First Bank.

56. La señora Ayala expresó sentirse

preocupada al enterarse del referido comentario del querellante, ya que éste se hizo luego de una reunión sostenida con ella.

57. El referido realizado por las supervisoras al departamento de recursos humanos fue por el comentario en controversia realizado por el querellante y no por asuntos relacionados con su desempeño.

58. El señor Calderón Medina fue a trabajar al día siguiente (el viernes 23 de febrero de 2018) así como el próximo lunes, 26 de febrero de 2018.

59. El querellante se ausentó de su empleo el 27 de febrero al 2 de marzo de 2018 por razones médicas.

60. En el departamento de recursos humanos le encomendaron una investigación sobre el comentario en controversia a la Sra. Verónica Morales Silva, quien en aquel momento era especialista de recurso humanos y consultora de relaciones de empleados de First Bank.

61. La señora Morales Silva entrevistó a la señora Soto Fiol, la señora Carrasquillo, y la señora Jara. Sin embargo, no entrevistó al propio querellante, ya que este estuvo reportado ausente durante el proceso de investigación.

62. El 1 de marzo de 2018, la señora Morales Silva emitió un informe final con relación a su investigación sobre el comentario realizado por el señor Calderón Medina, en la cual concluyó que existía evidencia para concluir que las denuncias son ciertas, por lo que refirió los hallazgos a la gerencia para la determinación final.

63. En el informe se resumen las declaraciones de los testigos, consistentes en que el señor Calderón Medina había expresado luego de la reunión que sostuvo con sus supervisores y tras llegar nuevamente al departamento de cuentas por cobrar que "por eso ocurren las desgracias en el área de trabajo".

64. Sin embargo, en la sección de "Discusión y Análisis de la Prueba" del referido informe, solo se hizo referencia al desempeño del señor Calderón Medina en su trabajo y las deficiencias recientes relacionadas con la implantación de Oracle. Además, se hizo referencia a que del expediente de personal se desprendía la amonestación escrita del 2012 y la suspensión de empleo y sueldo por tres días en el 2015, así como los

resultados de las evaluaciones de desempeño, según estos eventos se reseñan en las determinaciones de hechos que anteceden. En ese sentido, en el referido Informe sobre investigación no se discute ni analiza de forma alguna el comentario que fue objeto de investigación ni la prueba relacionada con ese comentario.

65. Tanto la señora Soto Fiol como la señora Ayala, como supervisoras del querellante, así como los demás testigos de la parte querellada, describieron al señor Calderón Medina como una persona pasiva y que no era agresiva.

66. El lunes 5 de marzo de 2018 el querellante regresó a su lugar de trabajo, siendo despedido al día siguiente.

67. El querellante fue despedido de su empleo el 6 de marzo de 2018.

68. El 6 de marzo de 2018 la parte querellada le entregó una carta al querellante en la que le informó que prescindía de sus servicios efectivo inmediatamente.

69. En la referida carta no se le explicó ni articuló al querellante una razón particular para su despido.

70. La Lcda. Gianna Molina era Gerente de Recursos Humanos en First Bank en relaciones con el empleado, quien tenía a su cargo al momento de los hechos del presente caso la política de disciplina de la parte querellada, así como la custodia de los expedientes de recursos humanos.

71. Según la licenciada Molina, la determinación de despedir al querellante se tomó en consideración a la totalidad de las circunstancias tras analizar el referido relacionado con el comentario en controversia. A su entender, dichas circunstancias surgían del expediente del empleado e incluían las medidas de disciplina progresiva que ya se habían tomado anteriormente (las sanciones disciplinarias de enero de 2012 y marzo de 2015) así como el resultado de la investigación realizada por la señora Morales Silva por encomienda suya a raíz del referido comentario emitido por el querellante.

72. Según el criterio de la licenciada Molina y de la gerencia de First Bank, el comentario realizado por el querellante por sí solo justificaba la acción del despido, ya que la empresa como patrono tenía el deber de prevenir

cualquier situación de riesgo a la seguridad de sus empleados y entendieron que dicho comentario constituía un riesgo de potencial violencia.

73. El salario mensual más alto devengado por el querellante como empleado de First Bank fue de $4,891.54 mensual.

74. Las partes estipularon que de proceder el reclamo del querellante, la mesada correspondería a la cantidad de $32,735.74.

De entrada, el Tribunal concluyó que de la prueba presentada "no surgió con claridad cuál fue la razón del despido". El Tribunal analizó el historial de trabajo de la parte apelada que contenía varias disciplinas e inclusive una suspensión de empleo y sueldo. Todas estas sanciones en base al desempeño de trabajo de la parte apelada tres y seis años atrás y atendidas internamente por la parte apelante. En cuanto a estas acciones disciplinarias el foro de primera instancia concluyó que "no guardan relación alguna con la conducta del querellante que desembocó en su despido".

En torno al comentario que provocó la investigación, que desembocó en el despido del apelado, la sala sentenciadora concluyó que "por sí solo y en el contexto que se emitió no constituyó un solo incidente de tal magnitud que justificara" el despido de la parte apelada. Así el juzgador de los hechos declaró ha lugar la querella presentada y ordenó al patrono pagar el remedio legal dispuesto para este tipo de reclamo.

Inconforme, la parte apelante comparece ante nosotros y solicita que revoquemos la sentencia aquí

colegida. Asegura que "la expresión y conducta desplegada por el Querellante violó el Código de Conducta Ética" y añade que la conducta que desplegó el apelado "denota un rasgo del carácter y personalidad de éste que le incapacita para ser empleado" del banco. La parte apelada comparece mediante alegato escrito y postula a favor de la sentencia apelada.

Hemos examinado cuidadosamente los escritos de las partes, el contenido del expediente para este recurso y deliberado los méritos de esta Apelación entre los jueces del panel, por lo que estamos en posición de adjudicarlo de conformidad con el Derecho aplicable.

III. Derecho Aplicable

A. Despido Injustificado

En nuestra jurisdicción, se reconoce como un derecho constitucional el que todo trabajador seleccione libremente su ocupación y renuncie a ella. Art. III, Sec. 16, Constitución de Puerto Rico, 1 LPRA. Una vez un trabajador ejerce una ocupación u ostenta un empleo, mediante 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.*, se establece un esquema que regula su retención y despido en ese puesto de trabajo.

A diferencia de la legislación laboral de Estados Unidos, la que establece que un empleado puede ser despedido por su patrono con o sin causa,

siempre y cuando no cuenten con un contrato a término fijo, en Puerto Rico se requiere que un patrono de una empresa privada evidencie que existe justa causa para despedir a un empleado sin compensarlo. El derecho a no ser despedido sin justa causa es irrenunciable. 29 LPRA sec. 185i. Sin embargo, no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado; si existe justa causa este puede ser despedido. Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR 364, 377-378 (2001).

La Ley Núm. 80, *supra*, es de carácter remedial o reparadora, por lo que debe ser interpretada de manera que se cumpla con su espíritu. Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd., *supra*, pág. 769. En vista de su propósito reparador, esta ley debe interpretarse de manera liberal, y favorable hacia el empleado. Belk v. Martínez, 146 DPR 215, 232 (1998).

No obstante, antes de la puesta en vigor de la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral",[1] la versión anterior del Artículo 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, 29 LPRA sec. 185b, dividía las causales que permitían el despido entre aquellas originadas en la conducta del empleado, y las ocurridas a consecuencia de la participación del patrono en el tráfico de comercio. Todas estas razones, según el

[1] La Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, enmendó varios artículos de la Ley Núm. 80, *supra*. No obstante, la parte apelada fue contratada previo a la puesta en vigor de las enmiendas introducidas mediante la Ley Núm.4-2017, el 26 de enero de 2017. Por tanto, las enmiendas no aplican al presente recurso. Véase, Art. 1.2, Ley Núm. 4-2017 ("Los 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 ésta").

Art. 2, afectaban "el buen y normal funcionamiento de un establecimiento" y en lo pertinente de manera no taxativa incluían:

> (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.
>
> […]

La casuística no favorece el despido como sanción a la primera falta, pero sí considera una sola ofensa o primera falta como justa causa cuando por su gravedad y potencial de agravio pone en riesgo el orden, la seguridad o la eficiencia que constituyen el funcionamiento normal del establecimiento. Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada, 137 DPR 643, 650 (1994). De acuerdo a la norma, la falta o el acto aislado que ocasione el despido en primera ofensa tiene que ser "de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter, tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa, que constituiría imprudencia esperar su reiteración para separarlo del establecimiento". Srio. del Trabajo v. I.T.T., 108 DPR 536, 544 (1979).

B. Apreciación de la prueba testifical y documental

Según se conoce, en ausencia de error, prejuicio 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). Esta deferencia 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). Aún en aquellos casos en los que surjan conflictos entre la prueba corresponde al juzgador de los hechos dirimirlos. Flores v. Soc. de Gananciales, 146 DPR 45, 50 (1998).

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. 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 éste actúe con

pasión, prejuicio 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., *supra*, págs. 908-909.

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).

IV. Aplicación del Derecho a los Hechos

El recurso versa sobre la sanción extrema de la separación de empleo debido a una primera ofensa que el patrono cataloga tan dañina al normal y buen funcionamiento de la empresa que no quedó otra opción que la escogida. Correspondía a la parte apelante demostrar esto último, pero como vimos, el tribunal apelado adjudicó en su contra, fundamentado en la apreciación de la prueba testifical presentada durante el juicio. Ahora, la parte apelante pretende que este foro sustituya el criterio del juzgador de los hechos por el suyo, pues asegura que cometió error "al aquilatar la prueba y determinar" que la parte apelada fue despedida conforme a derecho, o sea por justa causa.

Respecto a esto debemos recordar que la parte que procura la revisión de la apreciación de la prueba testifical practicada por el foro de origen debe comparecer ante este Tribunal de Apelaciones dentro de los diez días de presentado el recurso de apelación, para manifestar que se propone transcribir la prueba oral. Regla 76 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B, R.76. Aunque la parte apelante cumplió con manifestar que reproduciría la prueba oral, no presentó la transcripción del testimonio. Íd.

En nuestro ordenamiento jurídico se presume que los tribunales actúan con corrección, por lo que compete a la parte apelante la obligación de demostrar lo contrario. Morán v. Martí, 165 DPR 356 (2005). Al hacerlo, el apelante tiene "la obligación de perfeccionar su recurso según lo exige la ley y el Reglamento del Tribunal de Apelaciones, para así colocar al foro apelativo en posición de poder revisar al tribunal de instancia". Íd., pág. 367.

Asimismo, es norma hartamente conocida 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". Regla 42.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 42.2. De conformidad con el precepto, los foros apelativos no debemos

descartar ni sustituir las determinaciones de hechos formuladas por el foro primario a base de un mero examen del expediente del caso. Véase, Suárez Cáceres v. Com. Estatal Elecciones, 176 DPR 31 (2009); Colón v. Lotería, 167 DPR 625 (2006).

En vista de que la parte apelante no gestionó la transcripción según el reglamento, esta revisión queda limitada a corroborar si el foro primario adjudicó conforme a la normativa vigente. Álvarez v. Rivera, 165 DPR 1, 13 (2005).

De entrada, debemos mencionar que la parte apelante trata de justificar el despido en base a varias disciplinas aplicadas al apelado. Empero, no tenemos duda que en realidad este litigio trata un despido como sanción a una primera falta. Esto lo pudimos corroborar en el *Informe de conferencia con antelación al juicio*. En el escrito la parte apelante, bajo la sección "Breve Relación de Hechos", apuntó que:

> **Firstbank se vio en la obligación de despedir al demandante a la luz del comportamiento demostrado por este luego de una reunión con su supervisora, Sra. María L. Ayala, al hacer comentarios frente a otros empleados de que: "por eso es que pasaban desgracias en las áreas de trabajo"**. Ante esta situación, se realizó una investigación en la que fueron entrevistados varios empleados que fueron testigos de las expresiones del demandante. Luego de la investigación se concluyó que la conducta fue una violación al Código de Conducta de Ética, por lo que, fue sostenida.
>
> […]
>
> Las expresiones efectuadas causaron temor y preocupación de grave daño corporal entre los supervisados y los supervisores del señor Calderón. El asunto fue reportado a la División de Recursos Humanos quien de

> inmediato llevó a cabo una investigación de los sucesos, la cual culminó en el despido del señor Calderón.[2] [Énfasis nuestro]

Por tanto, y al igual que el foro de primera instancia,[3] concentramos nuestros esfuerzos en analizar si quedó configurado la situación extrema disruptiva en el negocio que permite el castigo del despido a causa de una primera ofensa.

La Ley Núm. 80 no favorece el despido como sanción a la primera falta, sin embargo, no excluye el despido en primera o única ofensa sobre aquella falta cuya intensidad de agravio así lo requiera en protección de la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran. Secretario del Trabajo v. I.T.T., *supra*, págs. 542-543. Al examinar el efecto de la conducta castigada, la ley considera una sola ofensa, o primera falta, justa causa si por su gravedad y su potencial de daño pone en riesgo el orden, la seguridad o la eficiencia que constituyen la normalidad operatoria del establecimiento. Íd.

Precisamente el juicio de la parte apelante descansa sobre esto último, pero al examinar las determinaciones de hechos, y la prueba documental en el apéndice, notamos que no logró demostrar preponderantemente que la ofensa aislada atribuida a la parte apelada afectó, o puso en riesgo, el

---

[2] El texto aquí transcrito también aparece en la "Defensa Afirmativa" letra "L" en la "Contestación a la Demanda" de la parte apelante.

[3] Véase determinación de hecho número 57: "El referido realizado por las supervisoras al departamento de recursos humanos fue por el comentario en controversia realizado por el querellante y no por asuntos relacionados con su desempeño".

"buen y normal funcionamiento del establecimiento" al punto que no quedó otro curso que el despido en protección de la seguridad colectiva de los trabajadores y el interés del patrono en mantener la normalidad en la rutina diaria de la empresa.

Al momento de comentar el apelado compartía una conversación con dos de sus compañeros de trabajo con los que acostumbraba dialogar "sobre asuntos personales" e intercambiar "sus opiniones sobre distintos temas". De acuerdo a las determinaciones de hechos, entre los temas discutidos estuvo el asunto del uso de audífonos en la oficina, y unos sucesos violentos ocurridos en los estados de Florida y Texas, "en los que una persona llegó a una escuela o lugar de trabajo y atacó a varias personas provocándoles la muerte". La determinación de hecho número 49 establece que en algún momento durante esta conversación la parte apelante dijo "por eso es que ocurren desgracias en los lugares de trabajo".

La prueba presentada por la parte apelante mostró que tres compañeros de trabajo manifestaron preocupación, o alarma, al momento de escuchar el comentario de la parte apelada. No obstante, una de estas aclaró que su preocupación era por la propia parte apelada. La otra compañera de trabajo testificó que quedó alarmada por el comentario debido a que el apelado estaba bajo tratamiento médico. Añadió que, su preocupación consistía en que

"no sabía lo que una persona podría hacer en esas circunstancias y que cambiara su ambiente de trabajo". Inclusive una de las testigos declaró que la expresión fue hecha en "voz alta" pero no a manera de grito y ausente signo alguno de agresividad. Por último, un tercer compañero de labores expresó que sintió preocupación al escuchar el comentario porque el apelado estaba recibiendo tratamiento médico por depresión.

En base a esta prueba el patrono reclama legitimidad para el despido en primera y única falta. Sin embargo, la evidencia presentada no permite concluir que alguno de ellos, ya fuera inmediatamente después del suceso, o durante el transcurso de ese día o días subsiguientes, demostrara alguna aprehensión de ánimo en interrelacionarse con la parte apelada; o un cuadro de intranquilidad por el comentario escuchado que les impidiera continuar con su jornada laboral. Srio Del Trabajo v. G.P. Inds., Inc., 153 DPR 223, 249 (2001). Tampoco existe prueba sobre que: el comentario fuera tan abusivo e irreverente que atentara contra la dignidad de alguno de ellos; o fuera psicológicamente dañino; o que creara un ambiente hostil, inseguro o abusivo de trabajo. Véase, SLG Torres-Matundan v. Centro Patología, 193 DPR 920 (2015); Delagado Zayas v. Hospital Interamicano, 137 DPR 643 (1994); Autoridad de Edificios Públicos v. Unión Independiente de

Empleados, 130 DPR 983 (1992). No encontramos evidencia que permita inferir que el comentario fuese dirigido específicamente a alguno de ellos para intimidar o agredirle verbalmente durante horas laborables y frente a otros compañeros de labor. Véase, SLG Torres-Matundan v. Centro Patología, *supra*; Torres Solano v. P.R.T.C., 127 DPR 499 (1990).

De otro lado, la parte apelante enfatiza el informe que contiene las conclusiones sobre la investigación que efectuó sobre el incidente. Esto como demostrativo de la justa causa que necesitó para el despido del apelado. Al igual que el foro de primera instancia debemos concluir que el contenido de este informe no sostiene la contención del patrono.

El apelante fundamentó el despido en una violación al Código de Conducta Ética de la compañía. Sin embargo, el contenido del informe trata el historial de trabajo de la parte apelada, y aparte de recoger las expresiones de las personas que escucharon el comentario del apelado, no contiene un análisis sobre el efecto de la frase sobre el ambiente de trabajo o cómo la conducta violó el código de ética. Nada encontramos sobre la forma que el comentario constituyó, desde el punto de vista del patrono, una amenaza a la seguridad colectiva de sus empleados o cómo el comentario fue disruptivo a la función comercial de su empresa.

La prueba admitida durante el juicio no logró demostrar que el comentario tuviera algún impacto sobre el orden, la seguridad, la eficiencia y el ambiente de trabajo en la oficina. Véase, Rivera v. Pan Pepín, 161 DPR 681 (2004). Reiteramos que, el expediente para este recurso nos impide concluir que, salvo las preocupaciones que expresaron tener los tres compañeros de trabajo del apelado al escuchar el comentario, la actuación del apelado lograra lesionar la paz y tranquilidad del lugar de empleo al grado que ameritara separarlo de su puesto de trabajo. Un análisis objetivo de las circunstancias del caso nos lleva a concluir que el comentario de la parte apelada no colocó en riesgo la seguridad, el orden o la eficiencia que constituyen el buen funcionamiento de todo negocio. Rivera v. Pan Pepín, *supra*, pág. 690; Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada, *supra*, pág. 650; Srio. del Trabajo v. I.T.T., *supra*, pág. 544.

Reconocemos que este tipo de determinación no requiere precisión matemática, pero sí de la preponderancia de la prueba aplicable a la generalidad de los litigios civiles. Regla 110 (f) de las de Evidencia, 32 LPRA Ap. VI, R. 110(f). Consecuentemente, por ser falta aislada debía demostrarse la incompatibilidad de aquélla con la operación normal del establecimiento por medio del referido estándar de prueba.

Es evidente que el comentario del apelado fue incidente sin consecuencia apreciable en la normalidad funcional de la empresa, por lo que la sanción de despido en primera ofensa resulta irrazonable y arbitraria. El patrono, sobre quien recae el peso de la prueba cuando opone como defensa la justa causa para el despido, no descargó su obligación por insuficiencia básica de prueba sobre la que descansó su caso.

V. Disposición del caso

Por los fundamentos antes expuestos, *confirmamos* la sentencia apelada.

Lo acordó y manda el Tribunal y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones. El Juez Rivera Torres disiente mediante voto escrito.

LCDA. LILIA M. OQUENDO SOLÍS
Secretaria del Tribunal de Apelaciones

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL IV

JOSÉ CALDERÓN MEDINA APELADO v. FIRST BANK DE PUERTO RICO APELANTE	KLAN201900320	*APELACIÓN* procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala de Bayamón Civil núm. B Y2018CV00412 (702) SOBRE: Despido Injustificado

Panel integrado por su presidenta la Juez Coll Martí, el Juez Flores García y el Juez Rivera Torres.

VOTO DISIDENTE EMITIDO POR EL JUEZ WALDEMAR RIVERA TORRES

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de mayo de 2019.

Respetuosamente disiento de la determinación tomada por la mayoría del panel por entender que el comentario expresado por el apelado amerita el despido como primera sanción.

I.

La Ley núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 LPRA secs. 185a *et seq.*, (en adelante Ley núm. 80) no favorece el despido como sanción a la primera falta; sin embargo, el mismo no excluye de la sanción o despido en primera o única ofensa **aquella falta cuya intensidad de agravio así lo requiera en protección de la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran**. Por lo tanto de manera indirecta "la ley admite la extrema sanción de despido, aun en casos de falta única para la ofensa aislada de todo concepto de reiteración o curso de conducta, **si dentro de las circunstancias en que se impone dicho castigo de separación del empleo no refleja arbitrariedad o capricho del patrono**."[4] *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, 108 DPR 536,

[4] Énfasis suplido.

543 (1979). "La falta o acto aislado que dé lugar al despido del empleado en primera ofensa ha de ser de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter, tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa, **que constituiría imprudencia esperar su reiteración para separarlo del establecimiento**."[5] *Íd,* a la pág. 544; *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368 (2011). En *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 93 DPR 920 (2015), el Tribunal Supremo expresó que "[l]a Ley núm. 80 no puede ser una camisa de fuerza para un patrono que simplemente actúa con diligencia, en protección de la seguridad de los demás empleados que trabajan en la institución." *Íd,* a la pág. 936.

II.

En este caso quedó probado que el señor Calderón Medina expresó en voz alta "por eso ocurren desgracias en el lugar de trabajo" luego de haber sostenido una reunión donde *le llamaron la atención* por el uso de audífonos en el lugar de trabajo y por permitir que otros empleados bajo su supervisión utilizaran dicho equipo para escuchar música. Asimismo, es un hecho incontrovertido que el apelado profirió el referido comentario mientras conversaba de los *sucesos violentos ocurridos en estados de Florida y Texas, en los que una persona llegó a una escuela o* ***lugar de trabajo y atacó a varias personas provocándole la muerte***. Es decir, el comentario fue articulado tomando como fundamento situaciones de índole laboral donde una persona llevó a cabo actos violentos.

Es otro hecho determinado por el TPI y no impugnado que el comentario fue escuchado por tres (3) compañeros, quienes testificaron que por diversas razones se sintieron preocupados, más aun por tener conocimiento de que el señor Calderón Medina estaba bajo tratamiento por depresión. Al respecto, es menester enfatizar

---

[5] Énfasis suplido.

que la Ley núm. 80, *supra*, no requiere que un patrono espere a que un empleado cumpla una amenaza en los predios de la empresa, para que pueda ser cesanteado. En *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, supra, nuestro Tribunal Supremo expresó que "[u]n patrono no tiene por qué permitir un ambiente de trabajo donde los empleados estén impedidos de trabajar en paz y con la tranquilidad de que no van a ser agredidos ni amenazados por sus compañeros." *Íd.*., a la pág. 936. Además, según citado, el referido estatuto no puede ser una camisa de fuerza para un patrono que simplemente actúa con diligencia, en protección de la seguridad de los demás empleados que trabajan en la institución. Recordemos que estamos en el ámbito de la relación obrero-patronal, donde cualquier acción u actuación del empleado tiene que ser evaluada a tenor con su gravedad e impacto sobre el orden y la seguridad del ambiente de trabajo. Sobre este aspecto es meritorio señalar que el comentario fue dicho por un Supervisor (el señor Calderón Medina fungía como Gerente y Oficial de Cuentas) quien tiene el deber de garantizar el orden y la seguridad del ambiente de trabajo para que no se afecte el desempeño de los empleados.

Además, se hace importante destacar el hecho incontrovertido que el apelado conocía o debió conocer las medidas disciplinarias a ser impuestas por su patrono por una acción u actuación de su parte en el ambiente laboral debido a que, como dictaminó el TPI, este recibió oportunamente el Manual del Empleado y el Código de Conducta Ética. En el acápite intitulado *Ambiente seguro y no violento* de dicho Código se indica que ***Toda situación que atente contra la seguridad de nuestros Empleados****, clientes, … visitantes y facilidades se investigará con diligencia y se tomarán las medidas correspondientes,* **incluyendo medidas disciplinarias que pueden resultar en terminaciones de empleo***, ante cualquier hallazgo de violación a dicha seguridad.* ***Queremos promover un***

ambiente seguro y de trato cortés y profesional en todo momento entre nuestros Empleados...[6] Así mismo, en el subtítulo denominado *Relaciones entre compañeros* se establece que ... *Las relaciones entre los Empleados de Firstbank deberán caracterizarse por un alto sentido de compañerismo y unidad de propósitos, en marco de respeto y consideración profesional.* ***Es importante usar el buen juicio y asegurarse de que estas relaciones no afecten negativamente el desempeño en el trabajo y el juicio, discreción y objetividad al trabajar con otros compañeros empleados y/o supervisar a otros****. No podemos usar nuestra autoridad indebidamente con el trato con otros compañeros.* ***Queda por lo tanto prohibido cualquier actividad que fomente un ambiente de trabajo hostil****.*[7]

De las referidas disposiciones es forzoso concluir que la actuación del señor Calderón Medina infringe las mismas debido a que el comentario atentó contra la seguridad de los empleados y afectó negativamente el desempeño en el trabajo. Sobre ello recordemos que tres (3) empleados declararon sentir preocupación al oír la expresión. Por lo tanto, es una conducta no aceptada la cual conllevó la terminación del empleo, según se indica en el Código de Conducta Ética. Como se señaló anteriormente, el señor Calderón Medina ocupaba el puesto de Gerente y Oficial de Cuentas con funciones asignadas de Supervisor por lo cual se puede inferir que este puede comprender a cabalidad el significado literal de las palabras empleadas en su comentario, así como el alcance de la prohibición según el Código de Conducta Ética de la institución financiera. Así, la falta imputada fue cometida por el apelado, y la decisión del despido estuvo respaldada por las disposiciones del reglamento de personal de dicha institución.

---

[6] Énfasis suplido. Véase Apéndice del Recurso, pág. 105.
[7] Énfasis suplido. Véase Apéndice del Recurso, págs. 104-105.

Por su parte, una primera ofensa o falta puede conllevar el despido cuando esta sea de una intensidad que le exija al patrono proteger la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que laboran en la misma. En *SLG Torres Matundad v. Centro Patología*, supra, el alto foro concluyó que una amenaza en horas laborables, en el lugar de trabajo y frente a los demás empleados tuvo el efecto de interrumpir el funcionamiento ordinario de la institución.

En el presente caso, no podemos pasar por alto que, conforme a la prueba desfilada en el juicio, quedó demostrado que el señor Calderón Medina profirió en voz alta un comentario hostil e intimidante en horas laborables, dentro de su área de trabajo y en presencia de empleados que escucharon el mismo y sintieron preocupación. Por ende, dichas manifestaciones provocaron intranquilidad, inseguridad e incomodidad en los empleados. Además, según se aprecia de las determinaciones de hechos que hiciera el TPI, estas fueron realizadas casi inmediatamente que culminó una reunión con una de sus supervisoras la cual ***le llamó la atención*** por asuntos relativos a las operaciones diarias de su área de trabajo. Al respecto resaltó, que tal fue el desasosiego de los empleados que presenciaron el acto, que plasmaron claramente lo sucedido en las declaraciones que prestaron en el trámite de la investigación interna. A estos efectos, en el Informe Final de investigación surge que los empleados que escucharon el comentario expresaron lo siguiente: (1) la señora Carrasquillo De Jesús- se sintió *amenazada como si algo podía pasar*, (2) el señor Cuevas Pérez- *interpretó el mensaje como que de esa manera ocurrían las tragedias; que de esa forma podía venir un loco y matar la gente*, y (3) la señora Jara Miranda- la asustó. Asimismo, de los testimonios vertidos en el juicio por estos empleados surge que sintieron intranquilidad y preocupación por el referido comentario

confirmando así la impresión inicial más próxima al momento de los hechos.

Por lo antes expuesto es que considero que esa única actuación por parte del señor Calderón Medina tuvo el efecto directo de infringir la paz que debe permear en un ambiente laboral. Nuevamente resalto que al amparo de la Ley núm. 80, *supra*, el patrono debe actuar con diligencia, y en circunstancias apropiadas tiene que proteger a los empleados que trabajan en la institución. Por lo tanto, si el patrono adviene en conocimiento de que en el lugar de trabajo algún empleado expresa palabras que constituyan amenazas o que sean consideradas o percibidas como tal por los demás compañeros de trabajo, tiene el deber de ser proactivo para evitar cualquier incidente. Las circunstancias que actualmente experimentamos en la sociedad, así lo exigen.

En conclusión, y por todo lo antes expresado, no albergo la menor duda en cuanto al hecho de que las expresiones del señor Calderón Medina ameritaban el despido como primera sanción. El patrono no tenía que esperar que el apelado cometiera una segunda o tercera falta que atentara contra la seguridad o tranquilidad de los demás empleados. La actuación del patrono no fue arbitraria o caprichosa y el despido sí fue una sanción proporcional a la gravedad de la conducta en que incurrió el señor Calderón Medina.

III.

Por los fundamentos anteriormente expuestos, revocaría la sentencia apelada y mantendría la determinación del despido por el patrono ante la existencia de justa causa.

WALDEMAR RIVERA TORRES
Juez de Apelaciones