

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL X

VÍCTOR VILLAREAL
CABALLERO

Apelante

V.

MCNEILL HEALTHCARE,
LLC.

Apelado

Apelación procedente
del Tribunal de
Primera Instancia
Sala de Superior de
Humacao

Caso Núm.:
KLAN202300399 HU2022CV00042

Sobre:
Despido Injustificado

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

Marrero Guerrero, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 28 de junio de 2023.

Comparece el señor Víctor Villareal Caballero (apelante) y solicita que revoquemos una *Sentencia* dictada el 25 de abril de 2023 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Humacao (TPI).¹ En el referido dictamen, el TPI resolvió que el despido del apelante por McNeil Healthcare, LLC (apelada) había sido justificado y, consecuentemente, desestimó la *Querella* instada por este. Por los fundamentos que esbozaremos a continuación, y con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, confirmamos la *Sentencia* apelada.

-I-

El 18 de enero de 2022, el apelante presentó ante el TPI su *Querella* en contra de la parte apelada y alegó que el 8 de septiembre de 2021 esta le despidió de su empleo sin razón alguna.² Por lo tanto, sostuvo que conforme a la legislación aplicable se le debía indemnizar con una mesada ascendiente a \$126,554.00. Por su

¹ Véase apéndice del *Escrito de Apelación* del apelante, pp. 1-15.

² Véase apéndice del *Escrito de Apelación* del apelante, pp. 283-284.

parte, el 13 de abril de 2022, la apelada presentó *Contestación a la Querella* y arguyó que el despido del apelante estuvo justificado, pues este había incurrido en un acto de violencia en contra de otro empleado mientras se encontraban en el lugar de empleo y durante horas laborables.³ Lo anterior en contra de las políticas y procedimientos de la empresa apelada, los cuales eran del conocimiento del apelante.

Así las cosas, y luego de diversos trámites procesales, el 20 de septiembre de 2022, la apelada presentó una *Moción de Sentencia Sumaria*⁴. Alegó en cuanto a su proceder que, luego de evaluar el testimonio del apelante y la evidencia documental correspondiente, se debía llegar a la conclusión de que el despido no fue injustificado, caprichoso ni arbitrario, pues de la evidencia recopilada se desprende que el apelante agarró por el cuello de la camisa a otro empleado en dos ocasiones y en presencia de otros empleados utilizó palabras soeces. Ello, durante horas laborables dentro de la planta donde laboraba.

Posteriormente, el 29 de noviembre de 2022, el apelante presentó su *Moción en Oposición a solicitud de Sentencia Sumaria*.⁵ En cuanto a la palabra soez proferida, alegó que la expresó refiriéndose a sí mismo y no en contra su compañero de trabajo. Adicionalmente, y en cuanto a agarrar por el cuello a su compañero de trabajo, sostuvo que esto se trató de un toque de pinzas y que su acto no fue una agresión, pues no medió querrela por parte del alegado agredido. También, sostuvo que el evento no afectó la paz en su lugar de trabajo, pues las labores en la compañía se pudieron continuar llevando a cabo. Finalmente, añadió que los hechos que dieron base a este caso pudieron ser objeto de una amonestación

³ Véase apéndice del *Escrito de Apelación* del apelante, pp. 278-282.

⁴ Véase apéndice del *Alegato en oposición a la Apelación* de la apelada, pp. 1-24.

⁵ Véase apéndice del *Escrito de Apelación* del apelante, pp. 16-38.

verbal, escrita o una suspensión de empleo y sueldo, pero no la terminación del empleo.

Atendidos los escritos de las partes, el TPI hizo las siguientes determinaciones de hechos:

1. *El señor Villareal trabajó en McNeil desde 1 de diciembre de 2003 hasta el 8 de septiembre de 2021.*
2. *La última posición que ocupó el señor Villareal fue la de Supervisor de Manufactura del tercer turno en la planta de McNeil en Las Piedras, con un salario anual de \$62,000.*
3. *El señor Villareal recibió copia de las normas y políticas de McNeil y de las revisiones a las mismas. De igual forma, el Sr. Villareal firmó y revisó las políticas.*
4. *Dentro de las políticas a las cuales el señor Villareal tuvo acceso se encuentran la Política de Desempeño y Estándares de Conducta, la Política en contra de la Violencia en el Empleo y el Código de Conducta en el Empleo.*
5. *Asimismo, la Política de Desempeño y Estándares de Conducta enumera una serie de conductas prohibidas que pueden tener un efecto grave en los derechos de los empleados, de los clientes y de la Compañía, por lo que se catalogan como violaciones del Grupo I. Dichas violaciones son lo suficientemente graves para ser merecedoras de, entre otros, el despido inmediato del empleado.*
6. *Según dispone la Política en Contra de la Violencia en el Empleo, una violación a dicha Política puede repercutir en acciones disciplinarias, incluyendo la terminación de empleo.*
7. *El 22 de abril de 2021, el señor Villareal acordó con el señor Luis Morán (“señor Morán”), Supervisor de Manufactura del segundo turno en la planta de McNeil en Las Piedras, que iba a cubrir parte del turno del señor Morán.*
8. *A tales efectos, a partir de las seis (6) de la tarde del 22 de abril de 2021, el señor Villareal iba a supervisar al señor David Arce (“señor Arce”), el señor Víctor Claudio (“señor Claudio”) y el señor Miguel Fontáñez, quienes eran los tres (3) Mecánicos Operadores asignados al segundo turno.*
9. *El señor Villareal llegó el 22 de abril de 2021 a las seis (6) de la tarde a la planta de McNeil en Las Piedras para cubrir el turno del señor Morán y se percató que el señor Claudio y el señor Arce no se encontraban en el área de trabajo.*
10. *El señor Villareal fue al “Machine Shop” de la planta de McNeil en Las Piedras, en donde se lleva a cabo el “tooling” de las piezas, y se encontró al señor Claudio y al señor Onix González (“señor González”), quien ocupa la posición de “Tool and Die Maker” en McNeil.*
11. *En ese momento, surgió un intercambio entre el señor Villareal y el señor Claudio, y el señor Villareal agarró al señor Claudio por el cuello de su camisa, estando presente el señor González.*

12. Mcneil inició una investigación, mediante la cual la señora Dalmarie Luyando Torres (“señora Luyando”), ERLR Specialist, entrevistó al señor Claudio, al señor González y al señor Villareal, entre otros, tomó notas de las entrevistas y preparó un reporte que detalla los resultados de la investigación.

13. El 27 de abril de 2021, el señor Villareal fue entrevistado por la señora Luyando y, durante la entrevista, admitió que agarró al señor Claudio por el cuello de su camisa, pero que, a su entender fue una “broma”.

14. El 8 de septiembre de 2021, el señor Villareal se reunió con el señor Rodríguez, el señor García y la señora Yolanda González Bonilla, ER/LR Leader. Durante la reunión, se discutió la Política de Desempeño y Estándares de Conducta de McNeil, se le indicó que el incidente ocurrido con el señor Claudio fue una violación a dicha política y se le informó que McNeil decidió terminarlo de su empleo efectivo el 8 de septiembre de 2021.

Así, el TPI evaluó los hechos propuestos, así como el derecho aplicable, y resolvió que el apelante había recibido copia de la normas y políticas de la apelada y, según estas, se encontraba proscrito lastimar o tratar de lastimar, usar lenguaje obsceno o abusivo o gestos insultante con otro empleado y participar en una pelea o incitar a otro empleado o persona a participar en una pelea en instalaciones de la apelada. Al aplicar esto a los hechos que llevaron al despido del apelante, el TPI dispuso que los actos de este fueron contrarios a las políticas de conducta de la apelada. También, notó que del expediente ante su consideración se desprendía un patrón craso de ausentismo por parte del apelante, lo cual contravenía las normas de la apelada. Por lo tanto, resolvió el TPI que el despido del apelante estuvo justificado.

Inconforme, acude el apelante ante nos y alega que el TPI incidió de las siguientes maneras:

1. Erró el Tribunal de Primera Instancia al resolver que el despido estuvo justificado sin el patrono probar en que se afectó su operación y el buen orden de la empresa.
2. Erró el Tribunal de Primera Instancia al concluir la existencia de una agresión que no injurió al agraviado.

II-

-A-

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, Const. del ELA de P.R., LPRA, Tomo 1. Una vez un trabajador ejerce una ocupación u ostenta un empleo, la *Ley Sobre Despidos Injustificados*, Ley Núm. 80-1976, 29 LPRA sec. 185a *et seq.*, establece un esquema que regula su retención y despido en ese puesto de trabajo. Ahora, la referida ley no implica que existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado. Entiéndase, si existe justa causa, el empleado puede ser despedido. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364 (2001). Adicionalmente, dispone el artículo 9 de la Ley Núm. 80-1976, 29 LPRA sec. 185i, que será irrenunciable el derecho de un empleado que sea despedido de su cargo sin que medie justa causa a recibir indemnización. Finalmente, la referida ley es de carácter remedial o reparadora, por lo que debe ser interpretada de manera que se cumpla con su espíritu, es decir de manera liberal y favorable hacia el empleado. *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763 (1992); *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215 (1998).

La Ley Núm. 80-1976, *supra* fue enmendada por la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 LPRA sec. 121 *et seq.* De la anterior surge que los empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta continuarían disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previo a su vigencia. Art. 1.2 de la Ley Núm. 4-2017, 29 LPRA sec. 121a.⁶ Incorporamos las

⁶ En *Ortiz Ortiz v. Medtronic Puerto Rico Operations, Co.*, 209 DPR 759 (2022), nuestro Tribunal Supremo dispuso que la disposición aplicable a los casos en los cuales se alegue un despido injustificado es aquella que se encontraba vigente al momento de los hechos que dieron lugar a la causa de acción. Por este caso tener su origen antes de la vigencia de la Ley Núm. 4-2017, aplicamos las disposiciones de la Ley Núm. 80-1976 según constaban antes de ser enmendadas.

disposiciones del segundo artículo de la Ley Núm. 80-1976, *supra*, sobre la justa causa para un despido:

Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto del mero capricho del patrono. Además, se entenderá por justa causa aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento que incluyen, entre otras, 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.*
- (d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. En aquellos casos en que el patrono posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos donde labora el empleado despedido, constituirá justa causa para el despido a tenor con este Artículo.*
- (e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.*
- (f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido o con el propósito de aumentar la competitividad o productividad del establecimiento.*

No se considerará justa causa para el despido de un empleado la colaboración o expresiones hechas por éste, relacionadas con el negocio de su patrono, en una investigación ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada según la ley. En este último caso, el empleado así despedido tendrá derecho, además de cualquier otra adjudicación que correspondiere, a que se ordene su inmediata restitución en el empleo y a que se le compense por una cantidad igual a los salarios y beneficios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que un tribunal ordene la reposición en el empleo. Ley Núm. 2-1976, 29 LPRA sec. 185b.

Cabe destacar que la Ley 80-1976, *supra*, no dispone de un mínimo de amonestaciones antes de que el patrono pueda despedir al empleado justificadamente *Ortiz Ortiz v. Medtronic Puerto Rico*

Operations, Co., supra. También, es norma reiterada en nuestra jurisdicción que los patronos pueden aprobar reglamentos internos y establecer las normas de conducta en el lugar de trabajo que estimen necesarias, y los empleados estarán sujetos a ellos, siempre y cuando estos cumplan con el criterio de razonabilidad. *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560 (2001).

-C-

La Regla 36 de Procedimiento Civil regula el mecanismo procesal de la sentencia sumaria, cuyo propósito principal es facilitar la solución justa, rápida y económica de casos civiles que no presentan controversias genuinas o reales sobre hechos materiales y esenciales. Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V., R. 36; *Bobé v. UBS Financial Services*, 198 DPR 6, (2017). Se considera un hecho material esencial aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo con el derecho sustantivo aplicable. *S.L.G. Szendrey-Ramos v. Consejo de Titulares*, 184 DPR 133 (2011). En ese sentido:

La sentencia solicitada será dictada inmediatamente si las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas si las hay, u otra evidencia, demuestran que no hay controversia real sustancial en cuanto a algún hecho esencial y pertinente y que, como cuestión de derecho, el tribunal debe dictar sentencia sumaria a favor de la parte promovente. Regla 36.3 (e) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3 (e).

Es decir, este mecanismo podrá ser utilizado en situaciones en las que la celebración de una vista o del juicio en su fondo resultare innecesaria, debido a que el tribunal tiene ante su consideración todos los hechos necesarios y pertinentes para resolver la controversia y solo resta aplicar el derecho. *Burgos López et al. v. Condado Plaza*, 193 DPR 1 (2015); *Mejías v. Carrasquillo*, 185 DPR 288 (2012). En sentido contrario, un asunto no debe ser resuelto por la vía sumaria cuando:

(1) existen hechos materiales y esenciales controvertidos;
(2) haya alegaciones afirmativas en la demanda que no han sido refutadas; (3) surja de los propios documentos que

acompañan la moción una controversia real sobre algún hecho material y esencial, o (4) como cuestión de derecho no procede. S.L.G. Szendrey-Ramos v. Consejo de Titulares, supra.

El inciso (a) de la Regla 36.3 de Procedimiento Civil dispone que la moción de la parte promovente deberá contener:

- (1) Una exposición breve de las alegaciones de las partes;*
 - (2) los asuntos litigiosos o en controversia;*
 - (3) la causa de acción, reclamación o parte respecto a la cual es solicitada la sentencia sumaria;*
 - (4) una relación concisa y organizada en párrafos enumerados, de todos los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen los mismos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal;*
 - (5) las razones por las cuales debe ser dictada la sentencia, argumentando el derecho aplicable, y*
 - (6) el remedio que debe ser concedido.*
- Regla 36.3(a) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(a).*

Asimismo, presentada una moción de sentencia sumaria, la parte promovida no deberá cruzarse de brazos ni descansar exclusivamente en meras afirmaciones o en las aseveraciones contenidas en sus alegaciones. *Rodríguez Méndez v. Laser Eye*, 195 DPR 769 (2016). Es preciso que la parte promovida formule, con prueba adecuada en derecho, una posición sustentada con contradecaraciones juradas y contradocumentos que refuten los hechos presentados por el promovente. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200 (2010). Por consiguiente, cualquier duda que plantee sobre la existencia de hechos materiales en controversia no será suficiente para derrotar la procedencia de la solicitud. *Oriental Bank v. Perapi et al.*, 192 DPR 7 (2014). Después de todo, la etapa procesal para presentar prueba que controvierta los hechos propuestos por una parte en su Moción de Sentencia Sumaria no es en el juicio, sino al momento de presentar una Oposición a la Moción de Sentencia Sumaria, según lo exige la Regla 36 de Procedimiento Civil. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015).

En ese sentido, la parte promovida también tiene la obligación de cumplir con las exigencias enunciadas en las cláusulas (1), (2) y

(3) del inciso (a) de la Regla 36.3 (b)(1) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3 (b)(1). Le corresponde citar con especificidad cada uno de los párrafos, según enumerados en la solicitud de sentencia sumaria, que entiende se encuentran en controversia, al igual aquellos que no. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414 (2013). Dicha tarea deberá ser realizada de forma tan detallada y específica como lo haya hecho la parte promovente y haciendo referencia a la prueba admisible en la cual se sostiene la impugnación, con cita a la página o sección pertinente. *Id.* Ahora bien, la inobservancia de las partes con la normativa pautaada tiene repercusiones diferentes para cada una. Al respecto, nuestro Tribunal Supremo ha señalado que:

Por un lado, si quien promueve la moción incumple con los requisitos de forma, el tribunal no estará obligado a considerar su pedido. A contrario sensu, si la parte opositora no cumple con los requisitos, el tribunal puede dictar Sentencia Sumaria a favor de la parte promovente, si procede en derecho. Incluso, si la parte opositora se aparta de las directrices consignadas [en la regla] el tribunal podrá no tomar en consideración su intento de impugnación de los hechos ofrecidos por el promovente. Meléndez González et al. v. M. Cuebas, supra.

En ese mismo orden, la jurisprudencia ha establecido que el deber de numeración no constituye un mero formalismo ni es un simple requerimiento mecánico sin sentido. Este esquema le confiere potestad a los tribunales para excluir aquellos hechos propuestos que no hayan sido enumerados adecuadamente o que no hayan sido debidamente correlacionados con la prueba. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra.*

Ahora, si el TPI considera que no procede dictar sentencia sumaria en el caso que tiene ante sí, o que no procede conceder ese remedio en su totalidad, es obligatorio que cumpla con lo expuesto en la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.4, que dispone:

Si en virtud de una moción presentada bajo las disposiciones de esta regla no se dicta sentencia sobre la totalidad del pleito, ni se concede todo el remedio solicitado o se deniega la misma,

y es necesario celebrar juicio, será obligatorio que el tribunal resuelva la moción mediante una determinación de los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial y los hechos esenciales y pertinentes que están realmente y de buena fe controvertidos, y hasta qué extremo la cuantía de los daños u otra reparación no está en controversia, ordenando los procedimientos ulteriores que sean justos en el pleito, incluso una vista evidenciaría limitada a los asuntos en controversia. Al celebrarse el juicio, se considerarán probados los hechos así especificados y se procederá de conformidad.

A base de las determinaciones realizadas en virtud de esta regla, el tribunal dictará los correspondientes remedios, si alguno.

-III-

En primer término, considerada la Moción de Sentencia Sumaria, consideramos que la misma cumple con los requisitos contenidos en la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*. Por el contrario, tal y como fuera establecido en la Sentencia, la oposición a dicha moción se limitó a presentar una declaración jurada del propio demandante en la que fundamentalmente aceptó la ocurrencia de los hechos y formuló alegaciones insuficientes conforme a derecho. Establecido lo anterior, tenemos que en el recurso epígrafe el apelante señala que el foro de instancia erró al resolver que el despido fue uno justificado sin probar en que se afectó la operación y el buen orden de la empresa. Aduce, además, que el foro recurrido incidió al concluir la existencia de una agresión que injurió al agraviado.

En la misma línea, el apelante alega que el acto realizado no constituye una agresión pues no tenía intención criminal o de querer causar daño. Plantea, además, que la falta cometida, aun catalogada como agresión, no debe acarrear la terminación del empleo como primera sanción. Entiende, que por sus años de servicio y su calidad como empleado, la sanción que correspondía era una menos drástica. Añade, que la paz institucional no se afectó, ya que la operación laboral continuó, por lo que consideró que el incidente no

fue tan serio. Según su criterio, el patrono actuó de forma irrazonable al despedirlo, por lo tanto, se debe revocar al TPI.

Por su parte, la apelada rechaza lo anterior argumentando que el apelante ignoró la política de la empresa, contenida en el Código de Conducta 3410 y que dicha normativa contiene un listado de actos que se catalogan como graves, y cuya consecuencia podría ser el despido inmediato. Señala, que dentro de la lista se encuentra: faltar el respeto, amenazar, intimidar, coaccionar o interferir con otros empleados. Dichas conductas no necesitan intención criminal, pues no son delitos, sino una violación a las normas y políticas de la empresa. Por ello, aduce que el foro de instancia no incidió al desestimar la causa de acción.

Luego de evaluar la posición de las partes, el expediente ante nuestra consideración y el derecho esbozado, corresponde confirmar la *Sentencia* recurrida. Si bien la parte apelante alega que el foro recurrido incidió, como expondremos, sus argumentos no nos llevan a modificar el dictamen apelado.

En primer lugar, surge de los autos que el apelante tenía conocimiento de las políticas de la empresa, las cuales contenían las acciones prohibidas y sus consecuencias. Dichas posibles consecuencias, en caso de incurrirse en conducta como la que se consideró probada, incluían la terminación del empleo.

Segundo, dentro de las acciones prohibidas se encontraba intimidar, amenazar o faltar el respeto. El TPI y la parte apelada razonan que el hecho ocurrido⁷ se puede considerar como una de las conductas o acciones prohibidas por la política 3410 de la empresa que ameritan el despido ante un primer incidente, por lo

⁷ Reiteramos que que la documentación presentada surge que no existe controversia en que el apelante agarró a otro empleado por el cuello de su camisa y manifestó “*tú crees que yo soy un pendejo*”.

que el despido fue justificado. Coincidimos con dicha conclusión.

Después de todo:

La ley no requiere que un patrono espere a que una empleada que amenazó y agredió a una compañera durante horas laborables y en los predios de una empresa, cometa una segunda o tercera amenaza o agresión para que pueda ser cesanteada conforme a la Ley 80. Un patrono no tiene por qué permitir un ambiente de trabajo donde los empleados están impedidos de trabajar en paz y con la tranquilidad de que no van a ser agredidos o amenazados por sus compañeros. *SLG Torres Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920 (2015).

Finalmente, el apelante plantea que los hechos constituyen un acto impropio, pero que no deben ser tratados como una agresión. De otro lado, la apelada argumenta que el apelante no necesariamente lastimó al empleado, pero si incurrió en una conducta prohibida por la política 3410. Ciertamente, el contacto físico no deseado de una persona a otra, por leve que sea, en el contexto en el que se pronuncian las palabras previamente transcritas, puede ser considerado como como una agresión que se enmarca perfectamente dentro de las conductas enumeradas en el Código de Conducta de la empresa y que aquí reiteramos: faltar el respeto, amenazar, intimidar, coaccionar o interferir con otros empleados. Evidentemente, al considerar las normas de la empresa, no cabe hablar de principios o consideraciones del derecho penal, pues dicha reglamentación corporativa evidentemente no establece delitos, sino normas de comportamiento aplicables a los empleados de la empresa, claramente estableciendo la posibilidad del despido incluso en casos de un solo incidente.⁸

En conclusión, luego de considerar la totalidad del expediente, así como el derecho aplicable, concluimos que la determinación del TPI es correcta, por lo que se procede confirmar la referida Sentencia.

⁸ En este sentido, consideramos innecesaria la referencia al supuesto patrón de ausentismo del apelante aludido en la Sentencia, pues este es anterior a su designación como supervisor producto de una evaluación a dichos efectos.

-IV-

Por los fundamentos que anteceden, se confirma la Sentencia apelada.

Lo acuerda el Tribunal, y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones.

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