

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL III

WILLIAM MATOS  
MARTÍNEZ

Apelante

V.

ASPEN SURGICAL  
PUERTO RICO, CORP.

Apelada

KLAN202300408

Apelación procedente  
del Tribunal de  
Primera Instancia,  
Sala de Humacao

Caso Núm.  
HU2019CV01390  
(208)

Sobre:  
DESPIDO  
INJUSTIFICADO  
(LEY NÚM. 80)  
PROCEDIMIENTO  
SUMARIO (LEY NÚM.  
2)

Panel integrado por su presidente, el Juez Figueroa Cabán, la Jueza Grana Martínez y el Juez Rodríguez Flores

Grana Martínez, Jueza Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 21 de agosto de 2023.

El apelante, William Matos Martínez, solicita que revoquemos Sentencia Parcial Final en la que el Tribunal de Primera Instancia (TPI) desestimó sumariamente con perjuicio las reclamaciones por despido injustificado y discrimin por edad.

La apelada, Aspen Surgical Puerto Rico Corp., presentó su alegato en oposición al recurso.

Los hechos esenciales para comprender nuestra determinación se resumen a continuación.

**I**

El 10 de septiembre de 2019, William Matos Martínez presentó una querrela contra la apelada por despido injustificado.

La apelada alegó que despidió al apelante justificadamente, debido a su conducta reiterada de violar las normas de la empresa.

El 8 de octubre de 2021, la parte apelante informó el fallecimiento del señor William Matos el 19 de septiembre de 2021. El

TPI desestimó la reclamación por discrimen presentada al amparo de la Ley 100 porque es personalísima.

El 24 de agosto de 2022, la apelada presentó una SOLICITUD DE SENTENCIA SUMARIA SOBRE RECLAMACIÓN DE DESPIDO INJUSTIFICADO. Aspen alegó que el despido fue justificado, porque no existe controversia de que Matos violó, en reiteradas ocasiones, las normas de la empresa.

La apelante negó que Matos haya cometido las violaciones que Aspen alega.

El TPI dictó la SENTENCIA PARCIAL FINAL apelada, en la que desestimó sumariamente y con perjuicio la demanda por despido injustificado. Al foro primario le quedó claro que no existe controversia sobre los hechos siguientes:

1. El querellante posee la licencia de ayudante de perito electricista.
2. Antes de trabajar para la querellada, Matos Martínez trabajó para Rexam como Mecánico Industrial hasta el año 2010 cuando le anunciaron el cierre de esa compañía y allí nunca fue objeto de amonestaciones ni suspensión alguna.
3. Con el anuncio del cierre de Rexam, el querellante comenzó a trabajar simultáneamente con la querellada por espacio de tres (3) meses.
4. En Aspen Surgical el querellante fue entrevistado por el Ingeniero Luis Pérez. Posterior a ello el 2 de abril de 2012 pasó a ser empleado regular de la querellada.
5. Aspen es una compañía que se dedica a manufacturar navajas quirúrgicas.
6. Matos trabajó para Aspen como empleado, a tiempo indefinido, entre el 12 de abril de 2012 y el 10 de septiembre de 2018.
7. Durante el tiempo en que laboró para Aspen, el querellante se desempeñó como mecánico.
8. Matos recibió copia del Manual de Empleados de Aspen.
9. El querellante se comprometió a cumplir con las Reglas de Conducta y Normas Expuestas en dicho Manual y a ceñirse a ellas durante su empleo.

10. Matos admitió que dicho Manual contiene algunas de las normas, políticas y procedimientos cuyas violaciones pueden conllevar a acciones disciplinarias, incluyendo el despido.

11. El querellante admitió que conocía bien las normas, políticas y procedimientos de la Compañía.

12. Matos recibió copia del Código de Conducta Global de Hill Rom y de la Política de Asistencia y Puntualidad y las políticas de Igualdad de Oportunidades en el Empleo y Política sobre Hostigamiento Sexual. El querellante certificó que leyó y está de acuerdo con la Política de Asistencia y Puntualidad y que la violación de la misma puede resultar en acción disciplinaria, incluyendo la posible terminación de empleo.

13. El querellante identificó durante su deposición la descripción de deberes que establece, a grandes rasgos, las funciones, deberes y responsabilidades del querellante en la posición de mecánico.

14. Como mecánico, Matos debía mantener en operación las máquinas donde se amuelan o afilan las navajas quirúrgicas.

15. En caso de que la máquina confrontara problemas el querellante las reparaba, le ensamblaba y cambiaba los “chucks”, y realizaba los “set-ups”.

16. Matos admitió que llevaba a cabo una función sensitiva y peligrosa y que tenía que evitar incurrir en violaciones a las Reglas de Seguridad.

17. Matos admitió que el trabajo en Aspen es sumamente sensitivo, ya que se confeccionan navajas quirúrgicas, por lo cual se tiene que tener mucho cuidado al ejercer las funciones y estar bien atento al trabajo para evitar violaciones a las Reglas de Seguridad.

18. Matos reconoce y admite que, para Aspen, la integridad de los empleados es muy importante y que la Compañía tiene terminantemente prohibido los actos de deshonestidad.

19. Matos admite que, como mecánico, se le pagaba un salario por hora; que tenía la obligación de registrar el tiempo que trabajaba; que el tiempo que registraba era tiempo que debía estar trabajando; que se le pagaba por el tiempo que registraba; que recibía paga por ejercer sus funciones; no por llevar a cabo tareas personales.

20. Matos reconoce que incurrir en robo de tiempo es una ofensa muy grave que conlleva al despido inmediato del empleado.

21. Matos reconoció que las ausencias y tardanzas al trabajo provocan disloques, contratiempos y molestias; recargan la labor del personal; afectan la moral de los empleados, la productividad y eficiencia de la operación del patrono; aumentan los costos para la empresa por el

tiempo extra que se tiene que pagar para cubrir las ausencias.

22. De igual forma, Matos admitió que las normas de la Compañía prohíben abandonar el área de trabajo.

23. Matos era consciente que las normas de Aspen prohíben el uso de celulares en áreas de trabajo en horas laborales. Ello, para asegurarse que los empleados lleven a cabo su trabajo; evitar accidentes e incurrir en violaciones a las Reglas de Seguridad del patrono o, de lo contrario, se exponen a medidas disciplinarias, incluyendo el despido.

24. El querellante fue supervisado por los señores Luis Rivera, Luis Padilla, Enrique Torres y Francisco Pagán.

25. A la fecha de despido del querellante el Sr. Francisco Pagán era su supervisor.

26. El Sr. Pagán supervisó al querellante por menos de un (1) año, es decir, por espacio de meses justo antes de su despido.

27. Antes de ser supervisado por el Sr. Pagán, el querellante fue supervisado por unos cuantos meses por el Sr. Enrique Torres.

28. Durante su empleo en Aspen, el querellante mantuvo siempre relaciones cordiales con todos sus supervisores.

29. Matos admitió que estuvo conforme en todo momento durante su relación de empleo con Aspen con los términos y condiciones de su trabajo.

30. Durante su relación de empleo con Aspen, Matos admitió que fue objeto de acciones disciplinarias, incluyendo consejería escrita, una suspensión y finalmente el despido.

31. El 13 de noviembre de 2012 Matos recibió un Primer Informe de Acción Disciplinaria por tardanzas/salidas prematuras. El mismo fue discutido con Matos y éste lo firmó. Matos admitió en su deposición que entendió dicha advertencia y que sabía que de continuar incurriendo en violaciones a las normas, políticas y procedimientos podía estar expuesto a acciones disciplinarias, incluyendo el despido.

32. El 13 de junio de 2017, Matos recibió un Segundo Informe de Acción Disciplinaria debido a ausencias y tardanzas, así como salidas prematuras. Matos firmó dicha acción disciplinaria y reconoció en su deposición que ya se le había amonestado anteriormente por ello. De hecho, el querellante reconoció que se ausentó los días que se le imputaron como ausencias en el documento. El informe de acción disciplinaria señala que: "Según nuestro sistema del Registro de Asistencia, usted incurrió en seis (6) instancias de tardanzas durante el periodo del 02/02/17 al 05/31/17. Actualmente usted está en violación a nuestra Política de Asistencia y Puntualidad,

página 152-164 del Manual del Empleado, discutida con usted el pasado 8 de marzo de 2013. Para nosotros es muy importante que usted pueda corregir dicha conducta, ya que afecta adversamente el buen y normal funcionamiento de la empresa.” En su deposición Matos alegó que se excusó en dos de las seis ocasiones en que se ausentó. No obstante, reconoció que no tuvo ninguna justificación para el resto de las ausencias que se le imputaron en el documento.

33. El 22 de diciembre de 2017 Matos recibió un Tercer Informe de Acción Disciplinaria por abandono de trabajo. El querellante admitió en su deposición que dicho documento fue discutido con él y que lo firmó sin consignar comentario alguno. En el mismo se le señala: “El pasado 13 de diciembre de 2017 usted se presentó 45 minutos... tarde a su área de trabajo; luego de haber realizado su ponche de entrada al turno. Usted abandonó su área de trabajo. Como es de su conocimiento y estipulado en el Manual de Empleado, usted incurrió en violaciones a las Reglas de Conducta (Ofensas Serias, #3, #19, #35; páginas 167, 169 y 171. Usted es responsable de reportarse al área de trabajo una vez realizado su ponche de entrada. Esta conducta afecta el buen y normal funcionamiento de la empresa y debe modificarse de inmediato. A usted se la ha orientado y documentado sobre el tema en su última Evaluación de Desempeño. Es esta la última oportunidad y usted no ha tomado en cuenta corregir dicha conducta. Una vez más solicitamos el cese y desista de tales violaciones.”

34. El 29 de enero de 2018, Matos recibió un Cuarto Informe de Acción Disciplinaria el cual fue discutido con el querellante y éste lo firmó sin consignar comentarios en el mismo y que por tanto no objetó por escrito el mismo.

35. El querellante admitió que, como resultado de esta acción disciplinaria, fue suspendido del 29 de enero de 2018 al 1 de febrero de 2018, es decir, por espacio de cinco (5) días.

36. En la acción disciplinaria de 29 de enero de 2018 se le señala lo siguiente: “El pasado 22 de diciembre de 2017 se discutió con usted una Advertencia Escrita por presentarse tarde a su área de trabajo luego de haber realizado su ponche de entrada. Cabe señalar que anteriormente, se le ha solicitado modificación de conducta en referencia a este tema en su evaluación de desempeño. Tan reciente como este sábado, 27 de enero de 2018, usted volvió a abandonar su área de trabajo para utilizar su teléfono celular. Su conducta violenta nuestra Política de Uso de Teléfonos y Aparatos Electrónicos en las áreas de manufactura. En adición, viola nuestras Reglas de Conducta Ofensas Serias #19, Holgazanear en horas de trabajo y #30 Utilizar áreas no apropiadas y/o periodos no autorizados. Uno de nuestros valores, como organización lo es la integridad y su conducta no es un ejemplo de este valor, que implica hacer lo correcto y mantener los más altos estándares de ética. Para nosotros es muy importante que usted pueda corregir dicha conducta, ya que afecta adversamente el

buen y normal funcionamiento de la empresa. Es por esta razón, que se le [impone] una Suspensión de empleo y sueldo por 5 días laborables.”

37. Luego de dicha suspensión, el querellante regresó a su empleo el 5 de febrero de 2018.

38. Antes de proceder con el despido de Matos, Aspen le impartió unas medidas disciplinarias y advertencias siendo la última de ellas una suspensión de empleo.

39. El 6 de septiembre de 2018, el Sr. Luis Rexach estaba caminando por el área de manufactura “grinding”, cuando vio que Matos se encontraba detrás de una caja de herramientas, escondido, utilizando su celular personal en el área de manufactura antes de ponchar para retirarse a su período de tomar alimentos.

40. Durante su deposición, Matos admitió que cuando Luis Rexach lo encontró, este se encontraba en el cuarto de mecánicos, detrás de una caja de herramientas, con el teléfono en la mano. En este momento, Matos aún tenía la bata de mecánico puesta, y no había ponchado su hora de break.

41. El área donde se encuentran los ponchadores queda distante del área de producción en donde estaba localizado Matos en ese momento.

42. Matos había sacado su celular de la caja de herramientas, en donde siempre lo guarda mientras trabaja.

43. Inmediatamente después de encontrarse a Matos utilizando su teléfono en el área de manufactura, el Sr. Luis Rexach llamó al Sr. Enrique Torres, supervisor directo de Matos, para informarle sobre la situación.

44. La política de Aspen es clara, y no permite el uso de celulares ni artefactos electrónicos en las áreas de manufactura.

45. El 7 de septiembre de 2018, el Sr. Luis Rexach, el Sr. Enrique Torres, la Sra. Xiomara Ortiz y la Sra. Shanna Rosario, Directora de Recursos Humanos, sostuvieron una reunión para discutir el comportamiento de Matos y las violaciones a las normas, evaluar su expediente de personal y las acciones disciplinarias impartidas previamente.

46. La determinación de despedir a Matos se tomó con la asesoría del Departamento de Recursos Humanos.

47. El 10 de septiembre de 2020, Aspen despidió al querellante.

48. En el Informe de Acción Disciplinaria del 10 de septiembre de 2018 se le indica a Matos: “El pasado 29 de enero de 2018 se discutió con usted una suspensión por abandonar su área de trabajo para utilizar su celular. El viernes, 7 de septiembre de 2018 se le encontró utilizando

su celular nuevamente en el área de trabajo. Su conducta violenta nuestra política de Uso de Teléfonos y Aparatos Electrónicos en las áreas de manufactura incluidas en nuestro Manual del Empleado discutidas (sic) con usted el pasado 8 de marzo de 2013. Esta acción conlleva una violación a nuestras Reglas de Conducta y representan las siguientes ofensas serias: Página 169 inciso #19; Holgazanear en horas de trabajo. Página 170 Inciso #30; Utilizar [celulares] en áreas no apropiadas y/o periodos no autorizados.” Por último, también violenta las Reglas Cardinales de Seguridad de nuestra organización. Uno de nuestros valores como organización lo es la integridad y su conducta no es un ejemplo de este valor que implica hacer lo correcto, mantener los más altos estándares de ética y hacer lo correcto en todo momento. Su patrón de conducta irresponsable afecta adversamente el buen y normal funcionamiento de la empresa. También, demuestra su falta de interés por mejorar y no respetar las normas y procedimientos operacionales. Es por esta razón que se le determina una separación de empleo y sueldo.”

49. La Acción Disciplinaria del 10 de septiembre de 2018 fue preparada por el supervisor inmediato de Matos en ese entonces, el señor Enrique Torres, con directrices del Departamento de Recursos Humanos.

50. La Acción Disciplinaria del 10 de septiembre de 2018 fue firmada por el Sr. Luis Rexach, Gerente “Senior” de Ingeniería, y supervisor directo de Enrique Torres.

51. Aparte de la razón que le fue informada al querellante al momento de su despido, éste no conoce alguna otra razón por la cual Aspen tomó la determinación para despedirlo.

52. El querellante no conoce la persona o las personas que tomaron la determinación de despedirlo.

El foro apelado concluyó que Aspen presentó amplia prueba documental para demostrar que el despido fue justificado. No obstante, determinó que el querellante no presentó prueba robusta y convincente para establecer el despido injustificado. Según el TPI, no existe controversia de que el señor Matos trabajaba como mecánico en Aspen en el área de *grinding*. Igualmente quedó convencido de que la empresa les exige a todos los empleados del área de producción y particularmente a los mecánicos que cumplan estrictamente con sus normas de seguridad. El foro apelado concluyó que las exigencias de Aspen eran justificables, debido a que los mecánicos de esa área reparan y dan mantenimiento a la maquinaria que afila las navajas

quirúrgicas. Al TPI le quedó claro que el manejo descuidado y negligente, por mínimo que fuera, podía ocasionar daños a la propiedad de Aspen o un grave daño físico a sus empleados.

El TPI concluyó que el señor Matos fue sancionado cuatro veces en poco más de un año, por violaciones serias a las normas de conducta, la política de asistencia y puntualidad y las reglas de seguridad de la empresa. El foro apelado hizo constar que en ese periodo fue objeto de las sanciones siguientes. El 13 de junio de 2017 fue sancionado verbalmente por seis tardanzas. El 20 de diciembre de 2017 recibió una primera advertencia escrita, porque el 13 de diciembre abandonó su área de trabajo por cuarenta y cinco minutos. El 29 de enero de 2018 fue suspendido de empleo y sueldo por cinco días, debido a que abandonó su trabajo para usar el teléfono celular. El 10 de septiembre de 2018 fue despedido, porque el 7 de septiembre de 2018 fue sorprendido nuevamente usando el teléfono celular en horas laborables y en sitios no permitidos.

El 21 de marzo de 2023, el TPI dictó la Sentencia Sumaria Parcial apelada, en la que desestimó con perjuicio la reclamación por despido injustificado.

La parte apelante solicitó determinaciones de hecho adicionales y/o reconsideración. El TPI declaró NO HA LUGAR la solicitud.

Inconforme, el apelante presentó este recurso en el que alega los errores siguientes:

Declarar ha lugar la moción de sentencia sumaria presentada por la apelada y dictar sentencia sumariamente contrario a derecho puesto que le impuso al apelante el estándar de rebatir dicha moción mediante prueba robusta y convincente para demostrar que la apelada lo despidió injustificadamente.

Declarar ha lugar la moción de sentencia sumaria presentada por la apelada y dictar sentencia sumariamente contrario a derecho puesto que sustentó su sentencia en prueba documental inadmisibles y en manifestaciones inadmisibles por constituir ambas prueba de referencia o declaraciones para beneficio propio (self serving).



Declarar ha lugar la moción de sentencia sumaria presentada por la apelada y dictar sentencia sumariamente en la que desestimó todas las reclamaciones del apelante, a pesar de existir controversias de hechos esenciales, que impiden disponer de ese pleito sumariamente, respecto al incidente que la apelada alegó como causa para el despido.

## II

### A.

La sentencia sumaria promueve una solución justa, rápida y económica para litigios de naturaleza civil en lo que no hay controversia genuina sobre hechos materiales que componen la causa de acción. *Acevedo Arocho v. Departamento de Hacienda de PR*, 2023 TSPR 80; *González Santiago v. Baxter Healthcare*, 202 DPR 281 (2019). La Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36, establece que la sentencia sumaria procede cuando las alegaciones, deposiciones y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas y alguna otra evidencia, acreditan que no existe una controversia real y sustancial respecto a algún hecho esencial y material. *Íd.*, pág. 291.

El tribunal podrá dictar sentencia sumaria a favor del promovente, sin necesidad de celebrar un juicio, si no existe controversia de los hechos materiales que motivaron el pleito y únicamente resta aplicar el derecho a los no controvertidos. *González Meléndez v. Municipio Autónomo de San Juan*, 2023 TSPR 95; *Acevedo Arocho v. Departamento de Hacienda de PR*, *supra*; *Roldán Flores v. Soto Lambert*, 199 DPR 664 (2018). La sentencia sumaria únicamente procede cuando el derecho aplicable lo justifica. La Regla 36.3 de Procedimiento Civil, *supra*, dispone los requisitos con los que debe cumplir una moción de sentencia sumaria. *Oriental Bank v. Perapi et al*, 192 DPR 7, 25 (2014).

La parte promovente de la moción de sentencia sumaria tiene que desglosar los hechos sobre los que alega no existe controversia. Además de especificar para cada uno la página o párrafo de la

declaración jurada u otra prueba admisible en evidencia que lo apoya. *Roldán Flores v. Soto Lambert*, supra, pág. 676; *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213 (2010). Mientras que, la parte que se opone a una moción de sentencia sumaria tiene que demostrar que existe controversia en cuanto a algún hecho material. Se considera un hecho material aquel que pueda afectar el resultado de la reclamación de acuerdo con el derecho sustantivo aplicable. *Roldán Flores v. Soto Lambert*, supra.

Cualquier duda no es suficiente para derrotar la procedencia de una moción de sentencia sumaria. La duda existente tiene que permitir concluir que existe una controversia real y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes. Aunque toda inferencia de hechos incontrovertidos debe hacerse a favor del oponente, dicha parte no puede meramente cruzarse de brazos y descansar en sus alegaciones. Los tribunales podemos concluir que existe una controversia real y sustancial en cuanto a un hecho material, cuando el oponente presenta prueba que podría inducir a un juzgador racional a resolver a su favor. *Oriental Bank v. Perapi et al*, supra, pág. 26.

La sentencia sumaria tampoco procede, si existen alegaciones afirmativas en la demanda que no han sido refutadas y de los documentos que acompañan la moción de sentencia sumaria surge controversia sobre algún hecho material y esencial, o cuando como cuestión de derecho no procede el remedio sumario. *Oriental Bank v. Perapi et al*, supra, págs. 26, 27.

El tribunal apelativo utilizará los mismos criterios que el Tribunal de Primera Instancia al determinar si procede una sentencia sumaria. No obstante, al revisar la determinación del Tribunal de Primera Instancia, únicamente podrá considerar los documentos que se presentaron ante ese foro. Las partes no podrán traer en apelación evidencia que no fue presentada oportunamente ante el Tribunal de Primera Instancia, ni esbozar teorías nuevas o esgrimir asuntos

nuevos. El tribunal apelativo únicamente puede determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos materiales y esenciales y si el derecho se aplicó correctamente. Sin embargo, no puede adjudicar hechos materiales en disputa porque esa tarea es del foro de primera instancia. *Meléndez González v. M. Cuevas*, 193 DPR 100, 114, 116 (2015).

**B.**

Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976

El Artículo 1 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA sec. 185 (a), establece que todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo contratado sin tiempo determinado y que trabaja mediante remuneración, tiene derecho a que su patrono lo indemnice por despedirlo sin una justa causa. La indemnización a la que tiene derecho el empleado despedido es conocida como la mesada. Sin embargo, eso no impide que el patrono pueda despedir a un empleado, cuando tiene una justa causa para hacerlo. Únicamente estará obligado a pagar la mesada, cuando el despido ha sido sin justa causa. *Ortiz Ortiz v. Medtronic Puerto Rico Operations, Co.*, 209 DPR 759, 771 (2022).<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> No obstante, la Ley 4-2017 enmendó el Art. 1 de la Ley 80, *supra*, de la manera siguiente:

Todo empleado que trabaja para un patrono mediante remuneración, contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido sin que haya mediado una justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono por concepto de indemnización por despido lo siguiente:

- (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.

En ningún caso la indemnización requerida bajo esta Ley excederá el sueldo correspondiente a nueve (9) meses de sueldo. El tope de nueve (9) meses no será de aplicación a empleados contratados previo a la vigencia de la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”. La indemnización de tales empleados, en caso de un despido injustificado, se calculará utilizando el estado de derecho previo a la entrada en vigor de la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”. Para fines de este Artículo, se entenderá que un (1) mes está compuesto por cuatro (4) semanas.

El Artículo 2, 29 LPRA sec. 185(b), establece que un trabajador puede ser despedido por justa causa cuando: (1) ha exhibido un patrón de conducta impropia o desordenada, (2) no ha cumplido con sus labores de manera eficiente, ha realizado tarde o negligentemente su trabajo o en violación a las normas aplicables, (3) ha violado reiteradamente aquellas reglas y reglamentos razonablemente establecidos para la operación del establecimiento, los cuales le han suministrado oportunamente.<sup>2</sup> La justa causa no se configura cuando

---

El pago de la indemnización provista por esta Ley, al igual que cualquier pago voluntario equivalente que fuera pagado por el patrono al empleado por razón del despido del empleado, estará libre del pago de contribuciones sobre ingresos, independientemente de que dicho pago se realice al momento del despido o posteriormente, o se haga por razón de un acuerdo de transacción o en virtud de una sentencia judicial u orden administrativa. Cualquier cantidad pagada en exceso de la cuantía de la indemnización provista en esta Ley, quedará sujeta a contribución sobre ingresos.

En aquellos casos donde el pago de la indemnización se hace en virtud de una sentencia judicial u orden administrativa, cualquier pago realizado anteriormente por el patrono al empleado por razón de un despido, se acreditará a la indemnización provista por esta Ley, independientemente de que el pago por razón de la terminación del empleo sea realizado conforme a las disposiciones de un contrato entre las partes, política, plan o práctica del patrono.

Los años de servicio se determinarán sobre la base de todos los periodos de trabajo anteriores acumulados que el empleado haya trabajado para el mismo patrono antes de su despido, siempre y cuando la relación de empleo no se haya interrumpido por más de dos (2) años y los servicios se hayan prestado en Puerto Rico. También quedarán excluidos aquellos años de servicio que por razón de despido, separación, terminación de empleo o traspaso de negocio en marcha, sean compensados a un empleado voluntariamente o por una adjudicación judicial o acuerdo de transacción extrajudicial.

Las disposiciones de esta Ley no serán de aplicación a aquellas personas que al momento de un despido estén prestando servicios a un patrono bajo un acuerdo de empleo temporero o de empleo por término.

Las disposiciones de este Artículo, según enmendado, por la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral", tendrán vigencia desde la fecha de aprobación de dicha Ley.

<sup>2</sup> El Art. 2 de la Ley 80, *supra*, fue enmendado por la Ley 4-2017, de la forma siguiente:

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

el despido es un capricho del patrono o no está relacionado con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. *Ortiz Ortiz v. Medtronic Puerto Rico Operations, Co.*, supra, pág. 772.

No obstante, el Artículo Núm. 2, *supra*, no incluye una lista taxativa de lo que constituye justa causa para el despido. La Ley Núm. 80, *supra*, no es un código de conducta, ni establece una lista de faltas definidas. El legislador no consideró la variedad de circunstancias y normas establecidas en los múltiples establecimientos de trabajo. El patrono puede adoptar los reglamentos y las normas razonables que estime necesarias para el buen funcionamiento de la empresa. Además de definir las faltas que por su gravedad podrían acarrear el despido como sanción. Cuando el despido es por una razón que no está contemplada en la ley, el mero capricho del patrono no constituye justa causa. Tampoco existe justa causa, cuando el despido no está relacionado con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. El despido como sanción por la

---

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.

primera falta se justifica, cuando el acto o la falta cometida revela una actitud o un detalle del carácter empleado que es tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa. La razón del despido por una primera falta tiene que ser de tal gravedad y potencial agravio que ponga en riesgo la seguridad, el orden o la eficiencia que constituyen el funcionamiento del negocio. Por lo que sería imprudente esperar la reiteración de esa conducta para despedir al empleado. *González Santiago v. Baxter Healthcare*, 202 DPR 281, 291-293 (2019).

Las violaciones de las normas de empleo constituirán la justa requerida cuando el patrono demuestra: (1) que las reglas establecidas para el funcionamiento del establecimiento son razonables, (2) que le suministró al empleado una copia escrita de esas normas y (3) que el empleado las violó en reiteradas ocasiones. *Ortiz Ortiz v. Medtronic Puerto Rico Operations, Co.*, supra, págs. 773-774.

El esquema estatutario de la Ley Núm. 80, supra, establece una presunción de que todo despido es injustificado. El patrono puede derrotar esa presunción, si demuestra mediante preponderancia de la prueba que el despido fue justificado. El demandante está obligado a aportar prueba que establezca los hechos básicos que dan lugar a la presunción de despido injustificado. Por esa razón, tiene que demostrar que fue empleado de un comercio, industria u otro negocio, que su contrato era por tiempo indeterminado, que recibía remuneración por su trabajo y que fue despedido de su puesto. Una vez activada la presunción a favor del empleado, el patrono tiene que presentar prueba para rebatirla y persuadir al juzgador mediante preponderancia de la evidencia. *Ortiz Ortiz v. Medtronic Puerto Rico Operations, Co.*, supra, págs. 774-775.

No obstante, la Ley Núm. 80, supra, fue enmendada por la Ley Núm. 4 de 2017 conocida como la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral que entró en vigor el 26 de enero de 2017. La Ley

Núm. 4, *supra*, alteró el orden de la prueba, porque eliminó la frase que le imponía el peso al patrono. Sin embargo, sus enmiendas no aplican retroactivamente. Los empleados contratados anterior a su vigencia continúan disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente. *Ortiz Ortiz v. Medtronic Puerto Rico Operations, Co.*, *supra*, págs. 775-776. Allí el Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió que la disposición aplicable es la vigente al momento de los hechos que dieron lugar a la causa de acción por despido injustificado. El demandante en ese caso fue despedido el 3 de marzo de 2016. El tribunal resolvió que su causa de acción surgió antes de las enmiendas de la Ley Núm. 4, *supra*, sin importar que la querrela se presentó posterior a su aprobación.

### C.

#### **Manual del Empleado de Aspen**

La guía a continuación la ayudara a identificar potenciales problemas de tardanzas y las acciones disciplinarias a seguir:

Tardanzas en un periodo de análisis de instancias de un periodo de doce meses	Acción disciplinaria
6	Verbal documentada
10	1ra escrita
14	2da escrita
16-20	Suspensión
21 o más	Terminación

La efectividad de un año será medida a partir del momento de la primera acción disciplinaria.

La efectividad de un año no necesariamente es año calendario o fiscal. El año puede ser medido a partir de la fecha en que se hace la primera emisión de una acción disciplinaria y los doce (12) meses consecutivos posteriores.

Para solicitudes de promociones, transferencias, cambios laterales, cambios de turno, etc., se considerará la asistencia y puntualidad del empleado. Empleados que estén en primera acción escrita por concepto de esta política, no serán considerados para promociones o solicitud de plaza vacante (internamente) por un periodo de doce meses a partir de la fecha de la amonestación.

Todos los casos relacionados con problemas de ausentismo y/o tardanzas, serán estudiados y analizados cuidadosamente por el Supervisor y/o Gerente y antes de proceder revisados con el Departamento de Recursos Humanos.

La Compañía además de aplicar las medidas correctivas y/o disciplinarias al empleado que incurra en la violación de las disposiciones incluidas en esta Política, procederá a hacer los descuentos que procedan de los balances de licencias acumulados y/o del salario del empleado en caso de que el mismo pueda incluir una paga indebida por horas no trabajadas.

La Compañía se reserva el derecho de revisar esta política y la aplicación de la misma según sea necesario y razonable de acuerdo a las necesidades operacionales y patrones de ausentismo observables.

La Compañía evaluará los patrones de ausentismo para la toma de acciones disciplinarias.

### **Disciplina Progresiva**

Aspen Surgical a Hill-Rom Co. Puerto Rico considera que las reglas para una conducta aceptable son necesarias para el buen y normal funcionamiento de cualquier negocio y para el beneficio y protección de los derechos y seguridad de todos los empleados. Estas reglas son la clave del éxito de toda la organización. Será responsabilidad de todo Supervisor velar e insistir en el cumplimiento de las mismas.

Esta política aplica a todos los empleados exentos, no exentos, por hora y/o temporeros de Aspen Surgical a Hill-Rom Co. Puerto Rico.

Es el deseo de la Gerencia de Aspen Surgical a Hill-Rom, Co. Puerto Rico de ayudar a los empleados de nuestra Compañía en todas las formas posibles, de manera que todos juntos podamos continuar adelante hacia un futuro exitoso. Sin embargo, cualquier violación a estos reglamentos será tratada con firmeza bajo una Política uniforme que aplicará por igual a todos los departamentos e individuos. A continuación le presentamos las guías para proceder con cualquier acción disciplinaria:

Amonestacion Verbal – Este es un aviso verbal que se le hace a un Asociado después de haber cometido una violación a las normas o procedimientos. Toda violación se documentará y se enviará copia al expediente y al empleado.

Primera amonestación escrita – El empleado, Supervisor o siguiente nivel de jerarquía se reúnen y se plantean las razones o situaciones. Se describe la conducta o situación no aceptable. El Supervisor deberá consultar con Recursos Humanos antes de administrar cualquier amonestación. Se requiere seguimiento para ver el progreso. El empleado y el Supervisor y un Oficial de Recursos Humanos deben firmar la primera comunicación escrita, enviar copia al expediente de Recursos Humanos y al empleado.

Segunda amonestación escrita – El empleado, Supervisor o siguiente nivel de jerarquía se reúnen y, si la primera comunicación escrita tiene relación con el segundo incidente de revisa la primera comunicación escrita y reuniones de progreso, si alguna. Se debe indicar la seriedad de la situación y si el problema no se ha resuelto y continúa la conducta no aceptable, se entregará la segunda amonestación escrita y se apercibirá al empleado que en una futura acción disciplinaria se podrá imponer una medida disciplinaria más severa que podría resultar en una suspensión, o, despido. El Supervisor deberá consultar con Recursos Humanos antes de administrar



cualquier amonestación. El empleado, Supervisor y un Oficial de Recursos Humanos deben firmar la segunda comunicación Escrita, se envía copia al expediente de Recursos Humanos y copia al empleado. Si el Asociado se niega a firmar el documento se solicita testigo para evidencia la acción tomada.

Suspensión de Empleo y Sueldo – El empleados, Supervisor, Gerente y Oficial de Recursos Humanos se reúnen y se revisa la primera y segunda comunicación escrita en el expediente del empleado. Se revisa la falta y/u ofensa y comportamiento del empleado. Si se procede a una suspensión de empleo y sueldo, se monitorearán a su regreso su ejecutoria y comportamiento. El Supervisor y Líder de Recursos Humanos desarrollaran un programa de mejoramiento por el cual su empleo será condicionado (“Performance Improvement Plan”). Empleados que pasen por este proceso no serán elegibles a merito o aumento de salario por un año.

Terminación de empleo – Se reúne Recursos Humanos con el empleado. Supervisor y/o Gerente y se realiza reunión con Gerente de Recursos Humanos y Gerente de la Planta. Recursos Humanos le informa al Asociado la decisión a base de su conducta y desempeño. Se revisan los planes de acción tomados si aplica.

Aspen Surgical a Hill-Rom Co., Puerto Rico puede adjudicar el tipo de acción disciplinaria basándose en las circunstancias de cada violación en particular. De igual forma, la Compañía puede imponer sanciones por cualquier ofensa no descrita en el procedimiento de Disciplina Progresiva. Cuando se dice ofensa, nos referimos a los resultados perjudiciales que la acción del empleado ocasiona a la Compañía, visitantes o representantes al incurrir en conducta nociva a sus mejores intereses.

Violaciones a las reglas, las Políticas o al procedimiento de Aspen Surgical a Hill-Rom Co., Puerto Rico, al igual que un pobre desempeño en el trabajo, el ausentismo y conducta inapropiada, afectan adversamente la productividad, eficiencia y seguridad en el lugar del trabajo y la calidad del producto. Este tipo de acción y/o conducta no es aceptable y resultará en una acción disciplinaria, que puede incluir la terminación de empleo, dependiendo de las circunstancias y naturaleza de la violación.

Si fuese necesario establecer reglas adicionales, las mismas serán comunicadas a todos los empleados.

### **Tipificación de Ofensas**

La Política ofrece un listado de Ofensas, divididas en Ofensas Mayores y Ofensas Serias, las mismas son una guía y no representan un listado estricto de Ofensas. La compañía puede evaluar cualquier conducta inapropiada y clasificarla en una u otra ofensa, siempre y cuando afecte el buen y normal funcionamiento de la empresa.

### **Ofensas Serias**

Violaciones a las siguientes reglas de conducta normalmente podría conllevar aplicación de disciplina progresiva. Dependiendo de la severidad del incumplimiento, podría comenzar el proceso en cualquiera de los pasos del proceso de aviso incluyendo suspensión y/o la terminación de empleo:

1. Llevar un patrón concurrente de Ausencias y Tardanzas. Refiérase a la Política de Asistencia y Puntualidad.
2. Entrar en áreas restringidas sin autorización.
3. Trabajo no satisfactorio, incluyendo, pero no limitado, a dejar de realizar las mismas de modo descuidado, negligentemente o tardíamente. Falta de interés en el desempeño de tus deberes.
4. No mantener su área de trabajo limpia y el equipo/herramientas asignadas bajo su control.
5. No permanecer en su área de trabajo atendiendo exclusivamente su área asignada, excepto en una verdadera emergencia.
6. No registrar su asistencia inmediatamente al comenzar y terminar su jornada de trabajo o en los periodos de descanso. Además deberá ponchar en sus periodos de tomar alimentos según asignados evitando incurrir en penalidades.
7. No reanudar sus labores inmediatas luego de concluido el tiempo permitido para tomar alimentos o para los periodos de descanso.
8. Tomar alimentos fuera del área designada para este propósito y excederse en los periodos de descanso y de tomar alimentos.
9. Leer o distribuir material escrito o impreso que no se relacione con el trabajo en horas laborables.
10. Jugar de mano y hacer bromas ofensivas.
11. Tomar fotografías dentro de la propiedad de la Compañía sin permiso previo de la Gerencia.
12. Permanecer en la Compañía después de su hora de trabajo o en su día libre, excepto con previa autorización de la Gerencia o visitas autorizadas al Dispensario.
13. Realizar negocios personales o ventas cualquier producto o mercancía en los predios de la Compañía en horas laborables.
14. Usar vestimenta inapropiada en el trabajo, según las normas establecidas o la necesidad del negocio.
15. Negativa a trabajar tiempo extra según le sea requerido de acuerdo a las necesidades operacionales.
16. No lavarse las manos después de usar las facilidades sanitarias así como después de tener contacto con cualquier material de alto riesgo de contaminación. No

- seguir las medidas de precaución identificadas en los letreros correspondientes.
17. Usar las salidas de emergencia sin permiso previo de la Gerencia, excepto en una verdadera emergencia.
  18. Conducir negligentemente y obviar las leyes de tránsito en el vehículo de la Compañía.
  19. Holgazanear en horas de trabajo.
  20. Fumar en áreas no autorizadas o en periodos no autorizados.
  21. Obligar, incitar o de otra forma, inducir a otro Asociado a violar las normas y reglas de conducta de la Compañía.
  22. Observar una conducta impropia, deshonesta o que ponga en tela de juicio el buen nombre de la Compañía, su gerencia o Asociados.
  23. No informar de inmediato al Dispensario, sobre cualquier enfermedad o medicamento que esté utilizando que pueda afectar adversamente la operación de la Compañía.
  24. Participar en juegos de azar o dinero dentro de los predios de la Compañía.
  25. No proveer evidencia o documentación necesaria y correcta cuando incurra en alguna ausencia.
  26. Retornar a tu área de trabajo luego de estar ausente por una licencia sin haber recibido autorización del profesional de salud asignado.
  27. No cumplir con las reglas de seguridad. No notificar prontamente a su Supervisor sobre cualquier situación que observe que pueda afectar la seguridad propia o la seguridad de compañeros de trabajo.
  28. Uso no apropiado del teléfono de la Compañía incluyendo celulares. Refiérase a la Política de Recursos Electrónicos.
  29. Uso inapropiado del sistema de las computadoras. No podrá utilizar la computadora para asuntos personales en horas laborables.
  30. Utilizar el celular en áreas no autorizadas y/o en periodos no autorizados.
  31. Hacer o tomar préstamos con intereses dentro de los predios de la Compañía, así como juegos que envuelvan dinero o juegos de azar prohibidos por ley.
  32. Infligir o intentar infligir daño o dirigir lenguaje obsceno, abusivo, gestos insultantes a empleados, supervisores u

otras personas en los predios de la Compañía y/o en otro lugar donde el empleado se encuentre en gestiones de trabajo o por motivo del mismo.

33. Traer, poseer o tener bajo su control algún objeto que no tenga relación con su trabajo, tales como: explosivos, armas, cuchillos, artefactos prohibidos, bebidas alcohólicas, drogas o cualquier componente del mismo.
34. Tomar alimentos de compañeros de trabajo sin autorizaciones previas.
35. Rehusar a obedecer órdenes, instrucciones de su Supervisor. Negarse a realizar el trabajo o realizarlo insatisfactoriamente, negligentemente o en forma tardía.
36. Dormir en horas de trabajo.
37. Solicitar firmas o colectas durante horas laborables.
38. Interrumpir la labor de los compañeros de trabajo.

### **Ofensas Mayores**

Violaciones las siguientes reglas de conducta será considerada inaceptable y podría resultar en terminación de empleo inmediato.

1. Ausencias del trabajo por más de tres (3) días consecutivos sin mediar aviso apropiado (certificado médico).
2. Uso, mal uso o posesión de propiedad ajena, bien sea de la Compañía o de otros empleados. Esta regla incluye la remoción (hurto) o control sin autorización previa de propiedad de la Compañía o de otro empleado, fuera de los predios de la Compañía.
3. Utilizar vehículos de la Compañía sin autorización del Supervisor de la Gerencia.
4. Alteración indebida, no autorizada o fotocopiar material, expediente o informes de la Compañía para beneficio propio.
5. Proveer información falsa, incompleta o incorrecta de documentación y calidad con relación a documentos de la Compañía.
6. Amenazar, intimidar, coaccionar o agresión física o verbal o incitación a la misma hacia algún compañero de trabajo, oficial de seguridad, oficial de la empresa, Supervisor y proveedor o visitante en predios de la Compañía, o en algún otro lugar donde el empleado se encuentre en gestiones de su trabajo o en actividades auspiciadas por la Compañía o fuera de los predios de la compañía y fuera de horas laborables si la conducta afecta la paz laboral y/o la moral del grupo de empleados.

7. Hostigamiento sexual, discrimen basado en una característica protegida por ley o la toma de represalia contra otro empleado o persona con quien tenga contacto por razones de trabajo según se explica en este manual.
8. Posesión o venta de bebidas embriagantes, alcohol o sustancias controladas en horas de trabajo. En caso de drogas o medicamentos que pueden afectar adversamente el cumplimiento de sus deberes o la seguridad ocupacional, deberá presentar la autorización escrita de su médico o su Supervisor inmediato o la Gerencia.
9. Alterar o falsificar documentos oficiales de la Compañía.
10. Exposición deshonesta.
11. Todo empleado que sea convicto o se declara culpable de delito grave que implique deshonestidad, inmoralidad, violencia, desprecio por la vida y el orden y afecte el buen y normal funcionamiento de la empresa.
12. Amenaza de daño directa o indirecta a propiedad de la Compañía.
13. Intentar provocar una pelea, provocar peleas, pelear, jugar de manos, hacer bromas o incurrir en actos que puedan poner en peligro el bienestar y la seguridad de otras personas.
14. Divulgar o facilitar información o documentos de Aspen Surgical de carácter confidencial y privilegiado a la competencia y/o personas ajenas a la Compañía sin autorización.
15. Participar en actos de sabotaje o inducir a otros a realizar actos de sabotaje o espionaje contra la Compañía o su propiedad.
16. Introducir o poseer ilegalmente en la empresa material o artefactos explosivos y armas de fuego.
17. Aceptar sobornos relacionados con el desempeño de tus funciones.
18. Ofrecer información falsa, tergiversada, omitir detalles pertinentes, o alterar documentos o informes de la Compañía, tales como la solicitud de empleo, documentos relacionados con los programas de beneficios, asistencia o puntualidad de los empleados, documentos operaciones, contratos exigidos por nuestras operaciones y cualquier otro documento de la Compañía. Esta prohibición incluye asistir a otras personas a incurrir en la conducta aquí descrita.

19. Uso impropio o no autorizado de fondos de Aspen Surgical a través de cualquier medio, incluyendo pero no limitando a recibos o documentos falsos o alterados.
20. Encubrir errores operacionales cometidos personalmente o por otros Asociados.
21. Falsificar certificados médicos u ofrecer información falsa para estar ausente o recibir algún beneficio de la Compañía o asistir a otras a hacer lo mismo.
22. Retiro no autorizado de expedientes de la Compañía.
23. Incurrir en actos inmorales o indecentes en las facilidades de la Compañía o fuera de esta si la conducta tiene algún impacto en el ambiente laboral o la empresa.
24. Incitar o participar en expresiones, maliciosas, difamatorias y/o de libelo contra otros(as) Empleados, Supervisores, visitantes o clientes.
25. No cumplir con las Políticas de Calidad.
26. No cumplir con las Políticas de Salud y Seguridad.
27. Utilizar servicio de recibo y embarque de la Compañía para materiales, equipos o documentos personales.
28. No seguir las Buenas Prácticas de Documentación, como por ejemplo: destruir documentos originales, rehacer documentos, documentar o corregir un evento con fecha o momento anterior al momento o fecha actual que realizas la corrección, firmar cualquier documento antes de realizar la tarea requerida en dicho documento, documentar tareas no realizadas y documentar información que no sea verídica.
29. Todo tipo de conducta que perjudique o contravenga los mejores intereses de la empresa, sus empleados y clientes. Todo tipo de conducta que afecte la reputación o imagen de la empresa.
30. Desacreditar los productos de la Compañía, sus servicios o su persona; si dicha declaración, representación o conducta, afecta o puede afectar adversamente el trabajo o reputación de estos.
31. Utilizar la tecnología informativa para transmitir, copiar o enviar material obsceno, pornográfico o material sexual, o discriminatorio que es, o podría ser ofensivo.
32. Hacer campaña de cualquier índole sin previa autorización por escrito de la Gerencia.
33. Violación al Registro de Horario de Trabajo (ponches).

34. Rehusarse a cooperar plenamente en cualquier investigación llevada a cabo por la Compañía. Esto incluye el proveer información falsa, incorrecta, incompleta, u omitir información concerniente al proceso investigativo.
35. Incurrir en insubordinación y/o alentar o aconsejar a otros empleados a insubordinarse o a desobedecer las órdenes de un supervisor.
36. Negarse a firmar documentos oficiales de la Compañía como recibidos o discutidos con el empleado.
37. Trabajar en otras compañías sin la debida autorización.

Las Reglas Generales de conducta no pretenden cubrir todos los aspectos de la disciplina requerida, la conducta esperada o las obligaciones de los empleados. Si fuese necesario establecer reglas adicionales, las mismas serán comunicadas a todos los empleados.

No implican una limitación a la consideración y aplicación de reglas, Políticas y procedimientos establecidos o que puedan ser establecidos en el futuro para garantizar el buen y normal funcionamiento de las operaciones.

Para un mejor entendimiento de las Políticas y procedimientos de la compañía Aspen Surgical a Hill-Rom Co., Puerto Rico puede comunicarse con un representante, conversar con su Supervisor, un representante de la Gerencia, o, su departamento de Recursos Humanos.

### III

La parte apelante alega que el TPI cometió un error de derecho porque le exigió refutar la moción de sentencia sumaria con prueba robusta, a pesar de que solo tenía que demostrar una controversia real. Según la apelante, el TPI le impuso un estándar de prueba más oneroso y contrario a la norma de que los casos civiles se resuelven con evidencia preponderante.

La apelada resta importancia al uso de la expresión robusta y convincente en la sentencia. Aspen sostiene que el uso de la expresión robusta y convincente no significa que el TPI impuso a la apelante un estándar de prueba mayor al de preponderancia de la prueba. Según la apelada, el uso de esa expresión es posiblemente un mero error del foro primario.

El primer error señalado no se cometió. Aunque el TPI expresó que el querellante no presentó prueba robusta y convincente, ese no

fue el quantum de prueba que utilizó para dictar sentencia sumaria a favor de Aspen.

La sentencia sumaria apelada está basada en la prueba preponderante que convenció al TPI de que el despido fue justificado, sin necesidad de celebrar un juicio. La apelante no presentó evidencia que controvirtiera ese hecho y/o que demostrara que el despido fue injustificado. Al igual que el TPI, estamos convencidos de que la prueba preponderante que existe en el expediente es suficiente para establecer sumariamente que el despido fue justificado. A continuación, hacemos un análisis detallado de esa prueba y de cómo configura el despido justificado.

La apelante alega como segundo error que la sentencia apelada está fundamentada en la declaración jurada de la señora Rosario que es prueba de referencia. Según la apelante, la señora Rosario no tiene conocimiento personal sobre lo que declaró.

Aspen aduce que la sentencia no está basada en la declaración jurada de la señora Rosario. No obstante, sostiene que dicha declaración cumple con la Regla 36.5, *supra*, y que la señora Rosario tiene conocimiento personal de los hechos, porque participó en la reunión en la que se determinó el despido.

El segundo error que alega la apelante no se cometió. La señora Rosario tiene conocimiento personal de los hechos sobre los que declaró, porque es la Gerente de Recursos Humanos de Aspen y tiene la custodia del expediente de personal de la empresa, incluyendo el del señor Matos. Según consta en su declaración jurada se limitó a declarar que:

[...]

5. Que conozco al Sr. William Matos (Matos) quien laboró para Aspen hasta el 10 de septiembre de 2018, fecha en que fue despedido.

6. Que he revisado el expediente de personal de Matos y del mismo surge que durante su empleo, Matos fue objeto de disciplina correctiva de cuatro acciones disciplinarias



por violaciones a las normas, políticas y procedimientos de Aspen, incluyendo una suspensión de empleo y sueldo de cinco (5) días.

7. Que participé en la decisión de despedir a Matos de la empresa conjuntamente con el Sr. Luis Rexach Director de Ingeniería de Aspen.

8. Que dicha determinación estuvo basada en la percepción de que Matos confrontó problemas de desempeño y conducta y cometió violaciones a las normas, políticas y procedimientos de Aspen. Que dicha decisión nada tuvo que ver con la edad de Matos.

9. Que luego de la cesantía de Matos, permanecieron laborando en Aspen, en distintas posiciones, empleados mayores que el demandante.

10. Que la edad de Matos no fue un factor que se tomó en consideración al tomar la decisión de despedirlo.

11. Que la determinación de despedir a Matos se fundamentó en una decisión legítima de negocios relacionada con el buen y normal funcionamiento de la empresa, tras entenderse que este había cometido unas violaciones a las normas, políticas y procedimientos de Aspen.

12. Que Aspen no ha reclutado a nadie para el puesto que ocupó Matos, ni tampoco lo ha sustituido en dicho puesto.

13. Que las funciones específicas que desempeñaba Matos en el puesto de mecánico fueron redistribuidas entre el personal existente que trabaja en el Departamento de Ingeniería.

14. Que luego del despido de Matos el 10 de septiembre de 2018, Aspen llevó a cabo una reorganización en la cual se despidieron empleados que ocupaban su misma posición de mecánico que eran más jóvenes que él.

15. Que Aspen tiene en vigor una enérgica política en contra del discrimin en el empleo.

16. Que las políticas de Aspen establecen el deber del empleado de notificar cualquier queja que tenga con relación al empleo, y si en algún momento siente que ha sido víctima de discrimin.

17. Que de los récords de Aspen no surge queja alguna de discrimin por parte de Matos durante su relación de empleo con Aspen.

18. Que declaro que lo anterior es solo la verdad y presto la presente declaración libre y voluntariamente.

Véase, págs. 286 y 287 del apéndice.

Tampoco es cierto que la sentencia apelada está fundamentada en la declaración jurada de la señora Rosario. El foro apelado fundamentó su decisión en las deposiciones del querellante y de Luis Rexach, la evidencia documental de las sanciones disciplinarias contra el señor Matos, el Manual de Empleados de Aspen y las políticas y procedimientos de la compañía.

Según la apelante existen versiones encontradas sobre el uso del celular el 7 de octubre de 2018, así como de las tardanzas, las ausencias y el abandono de trabajo que se le imputaron injustamente.

Dicha parte cuestiona la determinación de hecho #25 en el que el TPI afirmó que, para la fecha del despido, el supervisor de Matos era Francisco Pagán. La apelante sostiene que para esa fecha el supervisor de Matos era Luis D. Padilla. Ambas partes coinciden en que es un hecho que el despido ocurrió el 10 de septiembre de 2018. El testimonio de Matos contradice las alegaciones de la apelante. Matos admitió que cuando fue despedido su supervisor era Francisco Pagán. Véase, págs. 163-164 del apéndice. No obstante, Luis Rexach explicó que, para esa fecha, Francisco Pagán tenía una licencia por enfermedad. Véase, pág. 448. Francisco Pagán confirmó que era el supervisor de Matos, pero no fue consultado del despido porque estaba ausente por enfermedad. Véase, pág. 685 del apéndice.

La apelante le resta valor probatorio al documento del 20 de diciembre de 2017 porque está firmado por Enrique Torres y Matos declaró que su supervisor era Francisco Pagán, a quien describió como un supervisor fantasma. Véase, págs. 231-232 y 237 del apéndice.

La determinación de hecho núm. 33 establece que el 22 de diciembre de 2017 Matos recibió un Tercer Informe de Acción Disciplinaria por abandono de trabajo. El 13 de diciembre de 2017 se presentó 45 minutos tarde al área de trabajo, a pesar de que ya había ponchado la entrada al turno. Fue advertido de la seriedad de su

conducta, que constituyó un abandono de trabajo y una violación a las Reglas 3, 19 y 35 del Manual de Empleados. Véase, pág. 885 del apéndice. Matos dijo que no reconocía el documento, pero admitió que lo firmó. Véase, págs. 151-152 del apéndice. El expediente tiene una copia del documento firmado por Matos y por Enrique Torres, como su supervisor. El documento tiene una parte para comentarios que Matos dejó en blanco. La firma de Matos significa que lo leyó y entendió. Véase, pág. 404 del apéndice. Luis Rexach es el Gerente Senior de Aspen. Su testimonio confirmó que para esa fecha el supervisor de Matos era Enrique Torres. Véase, págs. 418 y 436 del apéndice.

A nuestro juicio es irrelevante, si la Acción Disciplinaria del 12 de junio de 2017 constituyó o no una segunda amonestación. La apelante sostiene que se trata de una primera amonestación porque la acción disciplinaria del año 2012 había caducado. Su planteamiento no tiene relevancia, porque el TPI no consideró la acción disciplinaria del 2012. El foro primario fundamentó su decisión en las violaciones al Manual de Empleados cometidas por Matos a partir del 13 de junio de 2017. Además, de que para desestimar una causa de acción al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*, lo importante no es la cantidad de amonestaciones. El factor determinante es que el patrono demuestre que el despido fue justificado.

La apelante adujo que controvertió la determinación de hecho núm. 26 que es la siguiente:

26. El Sr. Pagán supervisó al querellante por menos de un (1) año, es decir, por espacio de meses justo antes de su despido.

La discusión de la apelante no guarda relación alguna con la determinación de hecho núm. 26. Este hecho tampoco tiene relevancia a la hora de determinar si el despido ocurrió por justa causa o si fue injustificado. No obstante, la apelante aduce que, ese hecho fue controvertido porque Matos declaró que no había visto

antes el documento, que no abandonó su trabajo y que fue a la enfermería, porque el guardia de seguridad le informó que lo estaban buscando. Sus alegaciones realmente están relacionados al incidente ocurrido en diciembre de 2017. Sin embargo, el propio testimonio de Matos evidencia las violaciones señaladas en el documento. Matos aceptó que fue a la enfermería, luego de que ponchó la hora de entrada. El demandante admitió que fue a enfermería porque la Gerente de Seguridad le dijo que estaban preguntando por él y que no midió el tiempo. Véase, págs. 234-235.

Según la apelante, el hecho #31 fue controvertido.

31. El 13 de noviembre de 2012, Matos recibió un Primer Informe de acción Disciplinaria por tardanzas salidas prematuras. El mismo fue discutido con Matos y este lo firmó. Matos admitió en su deposición que entendió dicha advertencia y que sabía que de continuar incurriendo en violaciones a las normas, políticas y procedimientos podía estar expuesto a acciones disciplinarias, incluyendo el despido.

La discusión del apelante no guarda relación al hecho núm. 31, porque está basada en el incidente en el que el señor Rexach encontró a Matos con el teléfono celular. La apelante argumenta que Rexach admitió que Matos le informó que usó el celular en su hora de almuerzo. Además, aduce que Matos así lo declaró en su deposición.

Aunque dichas alegaciones no están relacionadas a la determinación de hecho núm. 31, no existe controversia de que Matos recibió una sanción disciplinaria el 13 de noviembre de 2012, por tardanzas y salidas prematuras. Véase, pág. 396. Matos admitió que la apelada discutió con él el informe y que lo firmó. Véase, pág. 137 del apéndice.

Por otro lado, la apelante alega que controvirtió el hecho núm. 32, que es el siguiente:

32. El 13 de junio de 2017, Matos recibió un Segundo Informe de Acción Disciplinaria debido a ausencias y tardanzas, así como salidas prematuras. Matos firmó dicha acción disciplinaria y reconoció en su deposición que ya se le había amonestado anteriormente por ello. De hecho, el querellante reconoció que se ausentó los días

que se le imputaron como ausencias en el documento. El informe de acción disciplinaria señala que: “Según nuestro sistema del Registro de Asistencia, usted incurrió en seis (6) instancias de tardanzas durante el periodo del 02/02/17 al 05/31/17. Actualmente usted está en violación a nuestra Política de Asistencia y Puntualidad, página 152-164 del Manual del Empleado, discutida con usted el pasado 8 de marzo de 2013. Para nosotros es muy importante que usted pueda corregir dicha conducta, ya que afecta adversamente el buen y normal funcionamiento de la empresa.” En su deposición Matos alegó que se excusó en dos de las seis ocasiones en que se ausentó. No obstante, reconoció que no tuvo ninguna justificación para el resto de las ausencias que se le imputaron en el documento.

La discusión de la apelante no está relacionada al hecho #32.

La parte apelante sostiene que controvirtió el hecho núm. 32, porque Matos declaró que tenía el celular en sus manos, debido a que iba a coger el break y que no estaba en el área de producción, sino en el cuarto de máquinas.

El hecho núm. 32 está basado en la acción disciplinaria del 13 de junio de 2017 por ausencias, tardanzas y salidas prematuras. Los cuestionamientos de la apelante no tienen mérito porque este hecho fue confirmado por el propio Matos. El demandante admitió que incurrió en las seis tardanzas señaladas. Aunque alegó que dos de esas tardanzas fueron excusadas, admitió que las otras cuatro no tenían justificación. Véase, págs. 144-146.

Según la apelante, también controvirtió el hecho núm. 36 que transcribimos a continuación:

En la acción disciplinaria de 29 de enero de 2018 se le señala lo siguiente: “El pasado 22 de diciembre de 2017 se discutió con usted una Advertencia Escrita por presentarse tarde a su área de trabajo luego de haber realizado su ponche de entrada. Cabe señalar que anteriormente, se le ha solicitado modificación de conducta en referencia a este tema en su evaluación de desempeño. Tan reciente como este sábado, 27 de enero de 2018, usted volvió a abandonar su área de trabajo para utilizar su teléfono celular. Su conducta violenta nuestra Política de Uso de Teléfonos y Aparatos Electrónicos en las áreas de manufactura. En adición, viola nuestras Reglas de Conducta Ofensas Serias #19, Holgazanear en horas de trabajo y #30 Utilizar áreas no apropiadas y/o periodos no autorizados. Uno de nuestros valores, como organización lo es la integridad y su conducta no es un ejemplo de este valor, que implica

hacer lo correcto y mantener los más altos estándares de ética. Para nosotros es muy importante que usted pueda corregir dicha conducta, ya que afecta adversamente el buen y normal funcionamiento de la empresa. Es por esta razón, que se le [impone] una Suspensión de empleo y sueldo por 5 días laborables.”

El testimonio de Matos resta crédito a los señalamientos de la apelante. Matos admitió que firmó el documento sin ninguna objeción y que su firma significaba que estaba de acuerdo. Véase, pág. 157. Igualmente aceptó que los celulares tenían que estar en los *lockers*, y admitió que los mecánicos los llevaban en los bultos de herramientas. Véase, pág. 169 del apéndice. Además, aceptó que conocía la política sobre el uso del teléfono celular. Matos admitió que recibió el Manual del Empleado. Fue confrontado con la copia del documento en que firmó que recibió el Manual. Véase, pág. 116 del apéndice. Según se establece en el Manual de Empleados tienen que mantener sus artículos personales en los encasillados. Véase, págs. 309-310. Los aparatos electrónicos tienen que estar guardados en su *locker* o en áreas que entiendan son seguras para dicho almacenaje. Véase, pág. 322.

La apelante en su ataque a la determinación de hecho núm. 36, aludió a las declaraciones de Rexach. Las declaraciones a las que alude no están relacionadas a la acción disciplinaria del 29 de enero de 2018. Las expresiones de Rexach están basadas en el incidente del 5 de septiembre de 2018. No obstante, es un hecho que ese día Matos violentó nuevamente la política sobre el uso del celular. Matos dijo que estaba en su periodo de almuerzo. Sin embargo, de modo contradictorio también dijo que estaba en el cuarto de los mecánicos armando *chucks*. Además, admitió que guardaba el celular en el bulto de herramientas y que cuando Rexach entró lo tenía en las manos. Véase, pág. 243-244. Su conducta fue contraria a la política de la empresa en la que se establece que los celulares tienen que estar en los *lockers*. Rexach explicó que los empleados pueden usar el celular

en su hora de almuerzo, pero tienen que sacarlo del *locker*. Fue claro en que los celulares no pueden estar en la caja de herramientas, porque esas cajas están en el área de manufactura. Véase, págs. 451-452. Rexach enfatizó que está claro que la política de la empresa prohíbe usar el celular en el área de manufactura y en las cajas de herramientas. Véase, pág. 455 del apéndice.

Según Rexach, sorprendió a Matos mirando el celular en el área de manufactura escondido detrás de una caja de herramientas en horas laborables. Rexach declaró que Matos no estaba en su hora de almuerzo porque se encontraba en el área de manufactura y no había ponchado. No obstante, dijo que, aunque estuviera en la hora de almuerzo, el uso de celulares está prohibido en el área de manufactura y en las cajas de herramientas. Véase, págs. 454-456 del apéndice. Rexach explicó que Matos era empleado del área de manufactura. Véase, pág. 431 del apéndice.

El hecho núm. 37 también ha sido cuestionado por la apelante y reza como sigue:

37. Luego de dicha suspensión, el querellante regresó a su empleo el 5 de febrero de 2018.

Según la apelante, ese hecho #37 está basado en prueba de referencia y no se acompañó la declaración jurada de Enrique Torres que es la persona que tenía conocimiento personal de los hechos. Sus alegaciones no tienen mérito, porque en el Informe de Acción Disciplinaria consta expresamente que esa es la fecha en que Matos debía volver a su trabajo. Véase, pág. 405 del apéndice. Este documento tiene fecha del 29 de enero de 2018 y Matos admitió que lo firmó sin hacer ningún comentario. Véase, pág. 156 del apéndice.

La determinación de hecho núm. 39 es cuestionada por la apelante. Allí el TPI dio como un hecho probado que:

39. El 6 de septiembre de 2018, el Sr Luis Rexach estaba caminando por el área de manufactura grinding cuando vio que Matos se encontraba detrás de una caja de herramientas escondido, utilizando su celular personal

en el área de manufactura antes de ponchar para retirarse a su periodo de tomar alimentos.

La apelante alega que Rexach lo vio con el celular en las manos, pero no lo vio utilizarlo. Su planteamiento no tiene ninguna importancia porque la política de la empresa establece que los celulares tienen que estar en los *lockers* y no en las manos ni en los bultos de las herramientas de los mecánicos. Matos reconoció que lo vieron con el celular en las manos. Véase, pág. 243 del apéndice.

Por otro lado, la apelante alega que la determinación de hecho núm. 41 es incorrecta, porque está basada en el Informe de Acción Disciplinaria y que ese es un documento en beneficio propio. Dicha determinación es la siguiente:

41. El área donde se encuentran los ponchadores queda distante del área de producción en donde estaba localizado Matos en ese momento.

Los señalamientos de la apelante carecen de relevancia, porque en primer lugar el hecho que cuestiona no es esencial para determinar si el despido es justificado. Además, es irrelevante, porque quedó evidenciado que ese día Matos violentó la política de Aspen sobre el uso del celular.

La apelante alega que el hecho #42 está basado en prueba de referencia porque Rexach no preparó el Informe Disciplinario y sostiene que Matos cuestionó en su deposición el contenido y veracidad de ese informe. Según la apelante, la declaración jurada de Shanna también es prueba de referencia, porque al igual que Rexach no tiene conocimiento personal de los hechos. La determinación de hecho núm. 42 es la siguiente:

42 Matos había sacado su celular de la caja de herramientas en donde siempre la guarda mientras trabaja.

Los cuestionamientos a la determinación de hecho núm. 42 no tienen validez alguna. Las declaraciones de Rexach no son prueba de referencia. Rexach tiene conocimiento personal de los hechos porque



fue quien encontró a Matos usando el teléfono celular. Véase, pág. 454 del apéndice.

El propio Matos declaró que los mecánicos guardaban los celulares en las cajas de herramientas, a pesar de que la política de Aspen establece que deben estar en los *lockers*. Véase, pág. 169 del apéndice. Matos admitió que cuando lo cogieron con el celular lo tenía guardado en la caja de herramientas como siempre. Véase, pág. 243 del apéndice.

La parte apelante negó la determinación de hecho #44 que lee como sigue:

44. La política de Aspen es clara, y no permite el uso de celulares ni artefactos electrónicos en las áreas de manufactura.

La determinación de hecho núm. 44 es perfectamente válida, porque está basada en la política del uso de celular de la empresa. Matos admitió que conocía dicha política porque le fue entregada. El expediente incluye una copia del MEMORANDO sobre el uso del celular que se le entregó a Matos y que tiene su firma. Véase, págs. 133 y 395 del apéndice.

Por último, la apelante alega que el hecho núm. 46 es una conclusión de derecho sacada de contexto y que la declaración jurada de Rosario es prueba de referencia. Allí el TPI determinó lo siguiente:

46. La determinación de despedir a Matos se tomó con la asesoría del Departamento de Recursos Humanos.

Los ataques de la apelante a la determinación de hecho #46 no tienen mérito. Rosario tiene conocimiento personal sobre el despido porque es la Directora de Recursos Humanos de Aspen y custodia del expediente de Matos en el que constan por escrito las sanciones disciplinarias de las que fue objeto.

Luego de considerar toda la prueba documental que evaluó el TPI, estamos convencidos de que no existe controversia sobre hechos esenciales que impidan dictar sentencia sumaria a favor de Aspen. La

prueba presentada nos deja claro que su despido fue justificado. El señor Matos fue despedido durante la vigencia de la Ley Núm. 4, *supra*, que entró en vigor el 26 de enero de 2017 y que eliminó la disposición que imponía el peso de la prueba al patrono. *Ortiz Ortiz v. Medtronic Puerto Rico Operations, Co.*, *supra*, pág. 776.

El patrono demostró la justa causa requerida para el despido justificado. La apelante no logró controvertir la prueba en que está fundamentada la sentencia sumaria que resuelve que el despido fue justificado. El señor Matos fue despedido, porque en cinco ocasiones distintas violentó la política de asistencia y del uso de celular de Aspen.

El 13 de noviembre de 2012, Matos recibió un primer Informe de Acción Disciplinaria con una amonestación verbal, por 14 tardanzas. Se le advirtió que debía realizar los ajustes para llegar a tiempo y ponchar a la hora de entrada de su turno de trabajo. Además, fue advertido de que si persistía en dicha conducta iba a ser objeto a sanciones disciplinarias progresivas que podrían conllevar el despido. Matos solicitó copia del Manual del Empleado, porque desconocía que un minuto era considerado una tardanza. El documento está firmado por Matos. Véase, pág. 396 del apéndice.

El 13 de junio de 2017, Aspen entregó a Matos un segundo Informe Disciplinario por tardanzas, ausencias excesivas y salidas prematuras de su horario de trabajo. Matos fue informado que su conducta violentaba la Política de Asistencia y Puntualidad establecida en las págs. 152-164 del Manual del Empleado, El patrono le señaló a Matos que durante el período del 02-01-2017 al 05-01-2017 llegó tarde en seis ocasiones distintas. Matos recibió una Advertencia verbal y fue advertido que, de continuar con esa conducta, estaría sujeto a acciones disciplinarias progresivas que podían conllevar el despido. El asociado comentó que dos de esas tardanzas fueron excusadas por su supervisor. Su firma está en el

documento al igual que la de su supervisor. Véase, pág. 401 del apéndice.

El 22 de diciembre de 2017, Matos recibió un tercer Informe de Acción Disciplinaria por violar las reglas de conducta del Manual del Asociado. Esta vez fue una advertencia escrita. Matos fue disciplinado porque el 12 de diciembre de 2017 registró su horario de entrada, pero se reportó a su área de trabajo 45 minutos después. Por primera vez recibió una advertencia escrita. El patrono le informó que cometió las ofensas serias 3, 19 y 35 del Manual de Empleados. Además, le advirtió que tenía que reportarse al área de trabajo una vez realizara el ponche de entrada, que su conducta afectaba el buen y normal funcionamiento de la empresa y que debía modificarla inmediatamente. Según consta en el documento, Matos ya había sido orientado y documentado sobre el tema en su última evaluación de desempeño. Sin embargo, no había corregido la conducta. Matos firmó el documento sin hacer ningún comentario. Véase, pág. 404 del apéndice.

El 29 de enero de 2018, Matos recibió un cuarto Informe de Acción Disciplinaria porque abandonó el área de trabajo durante su horario laboral, para utilizar el teléfono celular. Según consta en la descripción del incidente fue informado de que:

El pasado 22 de diciembre de 2017 se discutió con usted una Advertencia Escrita por presentarse tarde a su área de trabajo luego de haber realizado su ponche de entrada. Cabe señalar que anteriormente se le ha solicitado modificación de conducta, en referencia a este tema en su evaluación de desempeño. Tan reciente como este sábado 27 de enero de 2018 usted volvió a abandonar su área de trabajo para utilizar su teléfono celular. Su conducta violenta nuestra Política Publica de Uso de Teléfonos y Aparatos Electrónicos en las áreas de manufactura. En adicción viola nuestras Reglas de Conducta Ofensas #19, Holgazanear en horas de trabajo y #30 utilizar el celular en áreas no apropiadas y períodos no autorizados. Uno de nuestros valores como organización lo es la integridad y su conducta no es un ejemplo de este valor, que implica hacer lo correcto y mantener los más altos estándares de ética. Para nosotros es muy importante que usted pueda corregir dicha conducta, ya que afecta adversamente el buen y normal funcionamiento de la empresa. Es por esta

razón que se le impone una Suspensión de empleo y sueldo por 5 días laborables.

Como resultado de esa acción disciplinaria, Matos fue suspendido del 29 de enero de 2018 al 2 de febrero de 2018. Aspen le advirtió que debía retornar al trabajo el 5 de febrero de 2018. Matos firmó el documento sin ningún comentario. Su firma significa que leyó y entendió el informe donde fue advertido de que tenía que cambiar su conducta, porque de lo contrario estaría expuesto a acciones disciplinarias incluyendo el despido. Véase, pág. 405 del apéndice.

El 10 de septiembre de 2018, Matos recibió un quinto Informe de Acción Disciplinaria en el que fue notificado de su despido. El patrono le informó que:

El pasado 29 de enero de 2018 se discutió con usted una suspensión por abandonar su área de trabajo para utilizar su celular. El viernes, 7 de septiembre de 2018 se le encontró utilizando su celular nuevamente en el área de trabajo. Su conducta violenta nuestra política de Uso de Teléfonos y Aparatos Electrónicos en las áreas de manufactura incluidas en nuestro Manual del Empleado discutidas (sic) con usted el pasado 8 de marzo de 2012. Esta acción conlleva una violación a nuestras Reglas de Conducta y representan las siguientes ofensas serias. Página 169 inciso #19, Holgazanear en horas de trabajo. Página 170 Inciso #30. Utilizar celulares en áreas no apropiadas y o periodos no autorizados. Por último, también violenta las Reglas Cardinales de Seguridad de nuestra organización. Uno de nuestros valores como organización lo es la integridad y su conducta no es un ejemplo de este valor que implica hacer lo correcto, mantener los más altos estándares de ética y hacer lo correcto en todo momento. Su patrón de conducta irresponsable afecta adversamente el buen y normal funcionamiento de la empresa. También demuestra su falta de interés por mejorar y no respetar las normas y procedimientos operacionales. Es por esta razón que se le determina una separación de empleo y sueldo.

Matos no firmó el documento.

Durante su deposición Matos admitió que:

1. El 16 de junio de 2015 recibió copia del Manual del Empleado y firmó un documento de recibo y que se comprometió a cumplir las Reglas de conducta y normas establecidas. Páginas 113 a 116.
2. El incumplimiento con las normas del Manual del Empleado podían conllevar el despido. Página 116.

3. Nunca se quejó o expresó inconformidad o duda sobre su trabajo. Página 122.
4. El conocía bien las normas, políticas y procedimientos de la empresa. Página 123.
5. El robo de tiempo es una ofensa grave que conlleva el despido inmediato. Página 125.
6. Aspen prohíbe el abandono del área de trabajo. Página 125.
7. La asistencia y puntualidad en el trabajo son esenciales. Página 126.
8. El patrono tiene una operación bien crítica y sensitiva porque confecciona navajas quirúrgicas. Página 126.
9. Las ausencias y tardanzas provocan disloques a Aspen. Página 126.
10. La empresa prohíbe el uso de celulares en horas laborables. Página 127.
11. La prohibición de celulares procura que los empleados mantengan su concentración en el trabajo y para evitar accidentes. Página 128.
12. Aspen le entregó la política sobre el uso del teléfono celular. Páginas 133-134.
13. Un patrón concurrente de ausencias y tardanzas y el no permanecer en el área de trabajo asignado son ofensas serias. Páginas 134-135.
14. El patrono discutió con él, el informe del 13 de noviembre de 2012 y él lo firmó. Página 139.
15. No existe controversia de que incurrió en las seis tardanzas señaladas, pero comentó que dos fueron excusadas. Páginas 144-146.
16. Las otras cuatro tardanzas no estuvieron justificadas. Página 146.
17. Firmó la acción disciplinaria de diciembre de 2017 por presentarse 45 minutos tarde. Páginas 149, 151 y 152.
18. Firmó la acción disciplinaria del 20 de enero de 2018 sin hacer ningún comentario. Página 156.
19. No objetó la suspensión de cinco días. Página 157.
20. El patrono se reunió con él para discutir el despido. Páginas 159- 160, 162.
21. No solicitó reconsideración del despido. Página 166.

22. Los celulares tenían que dejarse en los lockers, pero los mecánicos los llevaban en las cajas de herramienta. Página 169.
23. Fue a la enfermería después de ponchar. Página 234.
24. El guardaba el celular en la caja de herramientas. Página 243.
25. Cuando Rexach entró tenía el celular en las manos. Páginas 243.

El expediente tiene copia de:

1. El documento que acredita que Matos recibió copia del Manual del Empleado el 03-8-13. Página 268.
2. La certificación de que Matos recibió copia del Código de Conducta Global el 06-16-15. Página 269.
3. El Acuse de Recibo de la Política de Asistencia y Puntualidad firmado por Matos el 07-15-2011. Página 270.
4. El Memorando sobre el Uso del Celular en Áreas de Producción firmado por Matos como recibido el 7-13-2011.

Aspen cumplió con la política de disciplina progresiva establecida en el Manual del Empleado aplicable a las Ofensas Serias. Matos recibió una primera amonestación verbal el 13 de noviembre de 2012. Una segunda amonestación verbal le fue enviada el 13 de junio de 2017. Matos fue disciplinado en ambas ocasiones por un patrón de tardanzas. Las tardanzas son consideradas ofensas serias en el Manual de Empleados de Aspen.

Matos recibió por primera vez una amonestación escrita el 22 de diciembre de 2017, porque luego de ponchar se ausentó 45 minutos del área de trabajo.

El 29 de enero de 2018 fue suspendido de empleo durante cinco días. Matos fue despedido el 10 de septiembre de 2018, luego de un quinto incumplimiento con las reglas de Aspen. Ambas acciones disciplinarias están relacionadas con el uso del teléfono celular en áreas y en periodos no autorizados. Esta conducta está catalogada por Aspen como una ofensa seria.

La parte apelante no ha demostrado la existencia de evidencia que controvierta o cree dudas sobre el hecho de que el despido fue justificado. La ausencia de esa prueba nos convence de que procede la desestimación con perjuicio de la reclamación por despido justificado.

#### **IV**

Por lo antes expuesto, se confirma la sentencia sumaria apelada en la que el TPI desestimó la reclamación por despido injustificado.

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

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