

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE BAYAMÓN Y UTUADO
PANEL VI

JOSÉ A. REYES RIVERA

RECURRIDO

v

PPG INDUSTRIES, INC.

PETICIONARIO

KLCE201500103

Certiorari
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia
Sala de Bayamón
Caso Núm.:
D PE2014-0183 (401)
Sobre:
DESPIDO INJUSTIFICADO

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Jiménez Velázquez, la Jueza Brignoni Mártir y la Jueza Romero García.

Brignoni Mártir, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de marzo de 2015.

Mediante *recurso de Certiorari*, comparece ante nos PPG Industries, PPG Architectural Finishes, Inc. y PPG Architectural Coatings (PPG o la Peticionaria), quien nos solicita que *se expida* el auto y *se revoque* la *Resolución* emitida el 17 de diciembre de 2014, notificada el 30 de diciembre de 2014 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Bayamón (TPI). Mediante la misma, el foro primario declaró *No Ha Lugar* la *Moción de Sentencia Sumaria* presentada por la Peticionaria.

Por los fundamentos que exponremos a continuación, *se expide* el auto de *Certiorari* y *se revoca* la *Resolución* recurrida.

-I-

El señor José A. Reyes Rivera (el señor Reyes o el Recurrido) laboró en PPG desde el 4 de enero de 1999 hasta septiembre 2007, donde ocupó varias posiciones. Posterior a ello, el Recurrido comenzó a

trabajar con ICI Paints. El 8 de enero de 2008, Akzo Nobel de Norteamérica adquirió ICI Paints. En el año 2013, el señor Reyes Rivera ocupaba la posición de “Senior Manager of Trade Sales, NBD, HPC Diversified Grands of PR and Caribbean.”

El 1 de abril de 2013, PPG adquirió a Akzo Nobel de Norteamérica e integró toda su plantilla laboral. Luego de realizar un plan de integración y cambios a nivel operacional, PPG le informó al señor Reyes que su posición en la compañía cambió a “Government True Finish Segment Manager” y su salario sería de \$96,800.00 anuales, efectivo el mes de julio 2013.

No obstante, el 15 de noviembre de 2013, el señor Reyes fue despedido mediante comunicación escrita. Los eventos conducentes a su despido giraban en torno a unos hallazgos de una auditoría que condujo PPG, que alegadamente revelaban que el señor Reyes reportó y solicitó el reembolso de mil seis dólares con cuarenta centavos (\$1,006.40), en vez de veinticuatro dólares (\$24.00), correspondiente a un gasto de negocio. En otras palabras, el Recurrido recibió un reembolso de novecientos ochenta y un dólares con cuarenta centavos (\$981.40) que no le correspondía.

A la luz de los hechos anteriormente narrados, el 10 de marzo de 2014, el señor Reyes presentó una *Querrela* bajo el procedimiento sumario que provee la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, según enmendada, al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, también conocida como la Ley de Despido Injustificado.

El 27 de marzo de 2014, PPG presentó su *Contestación a la Querella*, en la que en su mayoría, negó las alegaciones contenidas en la *Querella*. No obstante, dentro de sus defensas afirmativas, PPG alegó que el señor Reyes fue despedido por justa causa. Arguyó que su cesantía se debió luego de que el señor Reyes solicitara indebidamente el reembolso de mil seis dólares con cuarenta centavos (\$1,006.40 dólares), en vez de veinticuatro dólares (\$24.00) que le correspondían. Alegó que el Recurrido se apropió indebidamente de un sobrepago de novecientos ochenta y un dólares con cuarenta centavos (\$981.40) y que dicha ofensa, la cual se detectó mediante una auditoría que llevó a cabo PPG, fue de tal intensidad que no solo iba en contra de las prácticas éticas corporativas, si no que quebrantó la relación de confianza entre la compañía y el señor Reyes.

El 23 de agosto de 2014, PPG presentó una *Moción Para Que Se Dicte Sentencia Sumaria (Moción de Sentencia Sumaria)*. En la misma, arguyó que a la luz de los hechos esenciales, apoyados mediante evidencia testimonial, no existía controversia en que el despido del señor Reyes era justificado. PPG apoyó dicha *Moción* con evidencia testimonial y documental. Así pues, el 27 de agosto de 2014, el TPI emitió una *Orden* en la que le concedió al Recurrido veinte (20) días para expresar su posición en cuanto a la *Moción de Sentencia Sumaria* presentada por PPG.

El 30 de septiembre de 2014, el señor Reyes presentó una *Oposición a Moción para que se Dicte Sentencia Sumaria*. En síntesis, el Recurrido expresó que en este caso existían hechos esenciales y pertinentes en controversia que impedían que el TPI desestimara el caso

de epígrafe por vía sumaria. Añadió que aún estaba en controversia el hecho de que si su alegado incumplimiento cualificaba como justa causa para su despido.

Luego de varios trámites procesales, el 17 de diciembre de 2014, el TPI emitió una *Resolución* en la que declaró *No Ha Lugar* la *Moción de Sentencia Sumaria* de PPG. Mediante dicho dictamen, el foro primario entendió que a pesar de PPG sostener sus argumentos mediante prueba, los mismos aún estaban controvertidos. Por tal razón entendió que la prueba presentada no fue suficiente para demostrar que el despido fue justificado, por lo que las controversias debían dirimirse en un juicio en su fondo.

Inconforme con dicha determinación, el 29 de enero de 2015, PPG presentó el *recurso de Certiorari* ante nuestra consideración. En el mismo señaló que el foro primario incurrió en los siguientes errores:

Erró el TPI al no tomar como incontrovertidos y ciertos los hechos presentados en PPG en su Moción Para Que Se Dicte Sentencia Sumaria que no fueron controvertidos por Reyes, conforme lo dispone la Regla 36.3 de las Procedimiento Civil.

Erró el TPI al declarar Sin Lugar la solicitud de Sentencia Sumaria por considerar que existen controversias de hechos materiales que le impiden resolver mediante Sentencia Sumaria.

Contando con el beneficio de la comparecencia de todas las partes, estamos en posición de resolver las controversias que se nos plantean.

-II-

a. Recurso de certiorari

Sabido es que el auto de certiorari constituye un vehículo procesal discrecional que permite a un tribunal de mayor jerarquía revisar las determinaciones de un tribunal inferior. *IG Builders et al. v. BBVAPR*, 185 D.P.R. 307, 337-338 (2012). En virtud de ello, la Regla 52.1 de Procedimiento Civil de Puerto Rico de 2009, 32 L.P.R.A. Ap. V, R. 52.1, delimita con precisión los asuntos en los que este Tribunal puede revisar resoluciones y órdenes interlocutorias mediante el recurso de Certiorari. R. Hernández Colón, *Derecho Procesal Civil*, 5ta edición, San Juan, Puerto Rico, LexisNexis de Puerto Rico, Inc., 2010, sec. 5515a, págs. 475-476. A tales efectos, el antes referido estatuto dispone que:

[...] El recurso de Certiorari para revisar resoluciones u órdenes interlocutorias dictadas por el Tribunal de Primera Instancia, solamente será expedido por el Tribunal de Apelaciones cuando se recurra de una resolución u orden bajo las Reglas 56 y 57 o de la denegatoria de una moción de carácter dispositivo. No obstante, y por excepción a lo dispuesto anteriormente, el Tribunal de Apelaciones podrá revisar órdenes o resoluciones interlocutorias dictadas por el Tribunal de Primera Instancia cuando se recurra de decisiones sobre la admisibilidad de testigos de hechos o peritos esenciales, asuntos relativos a privilegios evidenciarios, anotaciones de rebeldía o en casos de relaciones de familia, en casos que revistan interés público o en cualquier otra situación en la cual esperar a la apelación constituiría un fracaso irremediable de la justicia. Al denegar la expedición de un recurso de certiorari en estos casos, el Tribunal de Apelaciones no tiene que fundamentar su decisión.

Cualquier otra resolución u orden interlocutoria expedida por el Tribunal de

Primera Instancia podrá ser revisada en el recurso de apelación que se interponga contra la sentencia sujeto a lo dispuesto en la Regla 50 sobre los errores no perjudiciales.

En otras palabras, esta regla contempla que cuando se recurra de una resolución u orden bajo remedios provisionales (Regla 56), injunctions (Regla 57) o de la denegatoria de una moción de carácter dispositivo, este Tribunal expedirá el recurso de Certiorari. A manera de excepción, añade esta regla que, el Tribunal en su ejercicio discrecional podrá expedir este tipo de recurso cuando: se recurra de decisiones sobre la admisibilidad de testigos de hechos o peritos esenciales, asuntos relacionados a privilegios evidenciarios, anotaciones de rebeldía, casos de relaciones de familia, casos revestidos de un alto interés público o cualquier otra situación en la que esperar una apelación constituiría un fracaso irremediable de la justicia. Añade la regla, que el Tribunal de Apelaciones, al denegar la expedición del Certiorari, no está obligado a fundamentar su decisión.

No obstante, nuestra discreción no opera en el vacío y en ausencia de parámetros que la encaminen, sino que contamos con los criterios enumerados en la precitada Regla para asistirnos en determinar si en un caso en particular procede que expidamos el auto discrecional del Certiorari. *Rivera Figueroa v. Joe's European Shop*, 183 D.P.R. 580 (2011). Por su parte, la Regla 40 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 L.P.R.A. Ap. XXII-B, R. 40, establece los criterios que debemos tomar en consideración al atender una solicitud de expedición de un auto de Certiorari. La referida Regla dispone que:

El Tribunal tomará en consideración los siguientes criterios al determinar la expedición

de un auto de Certiorari o de una orden de mostrar causa:

(A) Si el remedio y la disposición de la decisión recurrida, a diferencia de sus fundamentos, son contrarios a derecho.

(B) Si la situación de hechos planteada es la más indicada para el análisis del problema.

(C) Si ha mediado prejuicio, parcialidad o error craso y manifiesto en la apreciación de la prueba por el Tribunal de Primera Instancia.

(D) Si el asunto planteado exige consideración más detenida a la luz de los autos originales, los cuales deberán ser elevados, o de alegatos más elaborados.

(E) Si la etapa del procedimiento en que se presenta el caso es la más propicia para su consideración.

(F) Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa no causan un fraccionamiento indebido del pleito y una dilación indeseable en la solución final del litigio.

(G) Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa evita un fracaso a la justicia.

b. Despido injustificado en Puerto Rico

En Puerto Rico existe una clara política pública protectora del empleo. Dicha política pública quedó plasmada en la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, Ley de Indemnización de Despido Injustificado de Puerto Rico, 29 L.P.R.A. sec. 185a et seq. (Ley 80) y la cual tiene dos propósitos principales. Por un lado, pretende, mediante una sanción, desalentar la práctica de los patronos de despedir a sus empleados sin que medie justa causa. Por otro lado, tiene un fin reparador al proveer a los empleados remedios consustanciales a los daños causados por

despidos injustificados. *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 D.P.R. 586, 596 (2013).

En el sentido práctico, la Ley 80, supra, regula las circunstancias en que un patrono privado puede despedir a un empleado. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 D.P.R. 894, 905 (2011). Ésta aplica a los empleados de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo que: 1) estén contratados sin tiempo determinado; 2) reciban una remuneración y 3) sean despedidos de su cargo sin que haya mediado justa causa. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, supra, a la pág. 906.

La Ley Núm. 80 tiene incorporado el estándar de “justa causa” como limitación a toda acción de despido por parte del patrono. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 D.P.R. 681, 688 (2004). Específicamente, la sección 185b de la Ley 80, 29 L.P.R.A. sec. 185(b), dispone qué se entenderá como “justa causa” para el despido de un empleado:

- a) que el empleado siga un patrón de conducta impropia o desordenada;
- b) la actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía o negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento;
- 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;
- e) los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de cambios de estilo, diseño o

naturaleza del producto que se produce o se maneja por el establecimiento y cambios en los servicios provistos al público, o;

f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debida a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido.

Véase que los primeros tres (3) incisos de la citada sección contempla diferentes situaciones atribuibles al empleado que constituyen justa causa para su despido. No obstante, nuestro Tribunal Supremo ha expresado que “la Ley Núm. 80 no pretende ser un código de conducta limitada a una lista de faltas claramente definidas con sus sanciones correspondientes”. *Rivera v. Pan Pepín*, supra, pág. 689. Por tal razón, “el patrono tiene la potestad de adoptar reglamentos razonables para conseguir el buen funcionamiento de la empresa.” *Íd.* De conformidad con lo anterior, nuestro Tribunal Supremo ha expresado que **“en cualquier caso, para que las violaciones a las normas del trabajo constituyan “justa causa” para el despido, el patrono tiene que probar la razonabilidad de las normas establecidas, que le suministró copia escrita de éstas al empleado y que el empleado las violó.”** *Énfasis nuestro.* *Rivera v. Pan Pepín*, supra, pág. 689-690.

En *Secretario del Trabajo v. I.T.T.*, 108 D.P.R. 536 (1979), nuestro Tribunal Supremo resolvió que la Ley Núm. 80 no favorece el despido como sanción a la primera falta cometida por un empleado, más dicho estatuto no excluye la sanción o despido en la primera o única ofensa si ésta es una cuya intensidad de agravio así lo requiere para la protección de la buena marcha de la empresa o la seguridad de las personas que

allí laboran. En acciones de este tipo, por lo tanto, constituiría una imprudencia esperar su reiteración para despedir al empleado. *Rivera v. Pan Pepín*, supra, pág. 690. En estos casos, la ofensa debe reflejar una actitud lesiva a la paz, el orden y el buen funcionamiento de una empresa, a tal punto que esperar que vuelva a suceder para despedir al empleado resultaría imprudente e irrazonable. *Rivera v. Pan Pepín*, supra, a la pág. 690; *Srio. Del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, supra, a la pág. 245; *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, supra, a la pág. 544. Un patrón de incumplimiento de normas o reglas establecidas por la corporación también podría dar lugar a un despido justificado.

Por último, reiteramos que una vez un empleado insta una causa de acción contra su patrono al amparo de la Ley Núm. 80, supra, nuestro ordenamiento legal es claro en disponer que “el patrono vendrá obligado a alegar, en su contestación a la demanda, los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado para quedar eximido de cumplir con el pago de la mesada”. 29 L.P.R.A. 185k. Por consiguiente, el citado artículo es claro en establecer una presunción en contra del patrono que establece que “todo despido es injustificado hasta tanto el patrono demuestre justa causa para su acción.” *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 D.P.R. 368, 385 (2011); véase también, *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 D.P.R. 364, 378 (2001). Es por ello, que se le impone al “patrono la carga probatoria de justificar en la afirmativa su actuación, exponiendo en la contestación a una querrela los hechos que dieron origen al despido”. Íd. Por consiguiente, una vez “el patrono interpone como defensa afirmativa que ha mediado justa causa para el despido, le corresponde a éste entonces probar, por

preponderancia de la prueba, que el despido estuvo justificado.” *Feliciano Martes v. Sheraton*, supra, pág. 386; véase también, *Miranda Ayala v. Hosp. San Pablo*, 170 D.P.R. 734, 738.

c. Sentencia Sumaria

La sentencia sumaria es un mecanismo procesal disponible para resolver controversias en donde no se requiere la celebración de un juicio. La parte que promueve la sentencia sumaria debe establecer su derecho con claridad y demostrar que no existe controversia sustancial sobre algún hecho material, o sea, sobre ningún componente de la causa de acción. Mientras la parte que se opone tiene que controvertir la prueba presentada por la parte solicitante, a fin de demostrar que sí existe una controversia real sustancial sobre los hechos materiales del caso en cuestión. Específicamente, la parte opositora debe presentar contradecaraciones juradas y contradocumentos que pongan en controversia los hechos presentados por el promovente. *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 D.P.R. 820, 848-849 (2010); *Toro Avilés v. P.R. Telephone Co.*, 177 D.P.R. 369 (2009).

En el contexto de una moción de sentencia sumaria, un hecho material es aquél que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo al derecho sustantivo aplicable. *Pepsi-Cola v. Mun. Cidra et al.*, 186 D.P.R. 713, 756 (2012); *Abrams Rivera v. E.L.A.*, 178 D.P.R. 914, 932 (2010).

Al determinar si existen controversias de hechos que impiden disponer del caso sumariamente, el tribunal debe analizar los documentos que acompañan la moción, los documentos incluidos con la moción en oposición, y aquellos que obren en el expediente. El

tribunal determinará si la parte que se opone a que se dicte sentencia sumaria controvertió algún hecho material o si hay alegaciones que no han sido refutadas de forma alguna. *Abrams Rivera v. E.L.A.*, supra, a la pág. 933; *Nieves Díaz v. González Massas*, supra, a la pág. 849; *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 D.P.R. 200, 213 (2010).

Así pues, la sentencia solicitada se dictará sumariamente si de las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas, si las hubiere, surge que no existe una controversia real sustancial en cuanto a ningún hecho material. Por lo que sólo restaría por resolver una controversia de derecho. *Toro Avilés v. P.R. Telephone Co*, supra, a la pág. 383.

De esta forma, no procede dictar sentencia sumaria cuando: (1) existen hechos materiales y esenciales controvertidos; (2) hay alegaciones afirmativas en la demanda que no han sido refutadas; (3) surge de los propios documentos que se acompañan con la moción una controversia real sobre algún hecho material y esencial, o (4) como cuestión de derecho no procede. *Pepsi-Cola v. Mun. Cidra*, supra, a la pág. 757; *Piovanetti v. S.L.G. Tirado*, 178 D.P.R. 745, 775 (2010).

Por tanto, sólo procede dictar sentencia sumaria cuando surge de manera clara que el promovido por la solicitud no puede prevalecer bajo ningún supuesto de hechos, o sea, que no tiene derecho a recobrar bajo cualquier circunstancia que resulte discernible de la evidencia, y que el tribunal cuenta con la verdad sobre todos los hechos necesarios para resolver la controversia ante su consideración. *Nieves Díaz v. González Massas*, supra, a la pág. 848.

En vista de que la concesión de la sentencia sumaria está a discreción del tribunal, el sabio discernimiento es el principio rector para su uso porque, mal utilizada, puede prestarse para despojar a un litigante de su “día en corte”, principio elemental del debido procedimiento de ley. Una parte tiene derecho a un juicio plenario cuando existe una controversia real y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes. Esa controversia debe ser de una calidad suficiente como para que sea necesario que un juez la dirima a través de un juicio plenario. *Nieves Díaz v. González Massas*, supra, a la pág. 849.

De otra parte, no es aconsejable utilizar la moción de sentencia sumaria en casos en donde existe controversia sobre elementos subjetivos, de intención, propósitos mentales o negligencia, o cuando el factor credibilidad es esencial y está en disputa. Sin embargo, ello no impide la utilización del mecanismo de sentencia sumaria en reclamaciones que requieren elementos subjetivos o de intención, propósito mental o negligencia, o cuando el factor credibilidad es esencial, cuando de los documentos a ser considerados en la solicitud de sentencia sumaria surge que no existe controversia en cuanto a los hechos materiales. *Abrams Rivera v. E.L.A.*, supra, a la pág. 933; *Nieves Díaz v. González Massas*, supra, a la pág. 850; *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, a la pág. 219.

Por otra parte, como foro apelativo, debemos utilizar los mismos criterios que los tribunales de primera instancia al determinar si procede dictar sumariamente una sentencia. En esta tarea solo podemos considerar los documentos que se presentaron ante el foro de

primera instancia y determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos pertinentes y esenciales, y si el derecho se aplicó de forma correcta. La tarea de adjudicar los hechos relevantes y esenciales en disputa le corresponde únicamente al foro de primera instancia en el ejercicio de su sana discreción. *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 D.P.R. 586 (2013); véase también, *Vera v. Dr. Bravo*, 161 D.P.R. 308, 334 (2004).

d. PPG Industries Global Code of Ethics

PPG, implantó un Código de Ética Global el cual establece cuál debería de ser la conducta ética de cada uno de los empleados de la compañía. Ello con el propósito de garantizar el éxito de la compañía. Dicho Código fue diseñado para guiar la conducta de todos los empleados de PPG, sin distinción de funciones o posición. El mismo está dividido en cinco (5) categorías generales:

1. Las relaciones de PPG con sus clientes, suplidores y competidores;
2. La responsabilidad de los empleados de PPG;
3. La protección de los activos corporativos y la preparación de estados financieros precisos;
4. Compromiso de sostenibilidad de PPG;
5. PPG como organización global.

Acorde con el Código de Ética de PPG cualquier violación con la ley o el código pudiera resultar en sanciones disciplinarias incluyendo la terminación del empleado de su puesto de trabajo. Específicamente, el Código dispone lo siguiente:

PPG regards violation of the law and this Code as a serious matter. A breach of law or established policy can put the Company, its

people and its products as substantial risk. Every PPG employee is accountable for his or her own behavior. Accordingly, anyone who violates the law or this Code will be subject to appropriate disciplinary action, up to and including termination.

El Código, bajo la sección de Protección de los activos corporativos y preparación de estados financieros precisos, le exige a todo empleado de la compañía el deber de salvaguardar los activos de la compañía en contra de robo, pérdida o mal uso. Conforme a dicho Código, los “activos” incluyen información, al igual que dinero, equipo, suministros, instalaciones o facilidades y materiales.

Más adelante, el Código dispone lo relacionado a “accurate accounting”:

Every individual involved in creating, transmitting or entering information into PPG's financial records is responsible for doing so accurately, completely, and with appropriate supporting documentation. Compliance with established accounting procedures and controls is necessary at all times. PPG's records, books and documents must accurately reflect the Company's transactions and provide a full account of the organization assets, liabilities, revenues and expenses.

e. Política de Viajes y Entretenimiento

La Política de Viajes y Entretenimiento de PPG provee unas guías y procedimientos para los gastos de negocios en los cuales incurren sus empleados. En lo pertinente, dicha Política establece que PPG reembolsará a los empleados los gastos razonables en los éstos incurran por motivos de negocios de la Compañía. En cuanto al procedimiento de presentar el informe de gastos, la misma dispone:

Los nuevos empleado de PPG en los EE.UU. todavía tienen acceso al sistema de

procesamiento de gastos IBM – GERS, y todos los gastos y presentación de recibidos deben seguir siendo procesados mediante esta forma.

Asimismo, en cuanto al Informe y Reembolso de Gastos de Viaje, la Política establece que todos los gastos de viaje de negocios deben ser presentados a tiempo para procesar el pago. Igualmente, en su inciso “D” de la sección anterior, dispone que:

El Rol de Prevención de Pérdida / Auditoría / Cuentas por Pagar

- [...]
- [...]
- [...]
- Gastos aprobados y pagados en violación a esta Política podrían ser recuperados del próximo reembolso de gastos del empleado o de la deducción directa de la nómina, según permitido por ley. Cargos fraudulentos sometidos en el Informe de Gastos pueden estar sujetos a acciones disciplinarias hacia el empleado, incluyendo la terminación del empleo.

Inclusive, la propia Política establece que “una falla en cumplir con las provisiones de la misma, es razón para una acción disciplinaria que puede llegar hasta una terminación o acusación, según lo dicte la situación individual”.

Por último, amerita señalar que la referida Política delimita las Funciones del Equipo Gerencial y Liderazgo de la línea comercial o funcional. Acorde con la Política, las funciones son las siguientes:

- Asegurarse de que la Política de Viajes y Entretenimiento sea comunicada y entendida.

- Proveer aprobaciones de adelantos en excepciones a las provisiones de la Política donde aplique.
- Actuar como árbitro final relacionado a la elegibilidad de gastos cuestionables, según documentado en esta política.

-III-

Previo a considerar en los méritos las controversias planteadas, debemos atender los planteamientos en la *Oposición de Expedición de Auto de Certiorari* expuestos por el señor Reyes. En dicho escrito, el Recurrido arguye que carecemos de jurisdicción para expedir el auto solicitado, ya que en este caso no se contemplan ninguna de las excepciones que limitan la revisión de órdenes interlocutorias en casos de Ley Núm. 2, *supra*.

Resulta pertinente reiterar que nuestro Tribunal Supremo ha expresado que las resoluciones interlocutorias que se tramitan amparo de la Ley Núm. 2, *supra*, no son revisables, excepto en las siguientes circunstancias: (1) cuando el foro primario haya actuado sin jurisdicción; (2) en situaciones en las que haya revisión inmediata dispone del caso por completo; y (3) cuando la revisión tenga el efecto de evitar una grave injusticia. *Ortiz v. Holsum*, 190 D.P.R. 511, 517 (2014); véase también, *Aguayo Pomales v. R&G Mort.*, 169 D.P.R. 36, 45 (2006).

Al analizar con detenimiento el dictamen del foro primario ante el que estamos, resulta evidente que estamos ante la segunda excepción. Al igual que el Tribunal Supremo resolvió en el caso de *Ortiz v. Holsum*, *supra*, en este caso, PPG nos solicita que se dicte sentencia sumaria a

su favor, por lo que se dispondría del caso completamente, independientemente de cual sea el resultado final del recurso. En vista de ello, estamos facultados para, en el ejercicio de nuestra discreción, acoger y entender en los méritos el recurso ante nuestra consideración.

En este caso, la Peticionaria alega que el foro primario incidió al no tomar como incontrovertidos y ciertos los hechos presentados por PPG en su *Moción de Sentencia Sumaria*. En dicho escrito, PPG señaló un total de sesenta y seis (66) hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no existía controversia sustancial. En su alegato, nos expone que el foro primario no consideró como admitidos cincuenta y dos (52) de los hechos que también fueron presentados y sustentados mediante prueba documental, que el Recurrido no controvertió. Añade que los hechos 1, 3-7, 9-14, 16-29, 31-32, 34-48, 50-55, 57, 61-62 y 66, el señor Reyes “hizo un intento por ponerlos en tela de juicio.”¹

Al analizar ponderadamente la *Resolución* recurrida, entendemos que el análisis que el foro de instancia impartió se apartó de presumir como ciertos aquellos hechos pertinentes y materiales que el Recurrido no controvertió y que claramente surgían de los documentos y declaraciones juradas que apoyaban la *Solicitud de Sentencia Sumaria* de PPG. Un análisis de la prueba documental que acompañó la *Moción de Sentencia Sumaria*, incluyendo la deposición que se le tomó al señor Reyes, revela que no hay controversia en cuanto a los siguientes hechos materiales:

¹ Véase, recurso de certiorari, pág. 27.

1. Para la fecha en que el señor Reyes fue despedido, éste era el Gerente de la División de True Finish y de segmento de Gobierno de PPG.²
2. PPG contaba con un Código de Ética Global; el cual establecía que cualquier persona que violara la ley o el Código estaría sujeto a la acción disciplinaria apropiada, la cual podía incluir hasta la terminación del empleo.³
3. PPG también contaba con una Política de Viajes y Entretenimiento; la cual apercibía que “los cargos fraudulentos sometidos en el Informe de Gastos [podían] estar sujetos a acciones disciplinarias hacia el empleado, incluyendo hasta la terminación del empleo”.⁴
4. El señor Reyes formaba parte de un Grupo de Liderazgo.⁵
5. Inclusive, el señor Reyes Rivera fue seleccionado del Comité de Cultura como “el padrino a liderar... los valores de la empresa.”⁶
6. El señor Reyes recibió copia de las políticas de PPG y las conocía.⁷
7. Asimismo, conocía las consecuencias de violar dichas políticas.⁸

² Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 138.

³ Véase, *Apéndice del recurso*, págs. 81-104.

⁴ Véase, *Apéndice del recurso*, págs.106-118.

⁵ Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 150 y pág. 470.

⁶ Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 150.

⁷ Véase, *Apéndice del recurso*, págs. 149-150.

⁸ Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 151.

8. El Recurrido, como Gerente de True Finish y de Gobierno, tenía una tarjeta de American Express Corporativa de PPG.⁹
9. El Recurrido conocía y estaba familiarizado con la política de la tarjeta de crédito de viajes American Express (US American Express Corporate Travel Card Policy).¹⁰
10. El señor Reyes fue a un viaje de negocios en República Dominicana en el mes de julio 2013.¹¹
11. Cuando el Recurrido regresó del viaje de República Dominicana, preparó su Informe de Gastos **manualmente** para que los mismos fuesen reembolsados.¹²
12. El 22 de julio de 2013, Reyes envió una copia de los recibos que reportó en su Informe de Gastos de ese mes, que incluía los gastos en los que incurrió en el viaje de República Dominicana, entre ellos, el gasto de “Corte de Venta y Tapa” por “\$1,950.00” y el gasto de “La Copa Rota Restaurant” por “\$1,006.40.”¹³
13. Frank Mitri, Director del Caribe y supervisor del Recurrido, le devolvió el Informe de Gastos a éste porque había un problema con los gastos de peaje.¹⁴
14. En o alrededor del 29 de julio de 2013, Reyes reenvió el Informe de Gastos y la copia de los recibos

⁹ Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 162.

¹⁰ Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 157.

¹¹ Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 132 y págs. 165-166.

¹² Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 160.

¹³ Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 342.

¹⁴ Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 122 y págs. 124-125.

correspondientes con la información sobre el peaje revisada y el señor Mitri se lo aprobó.¹⁵

15. Durante el mes de agosto de 2013, el señor Reyes recibió el estado de cuenta de su tarjeta de crédito corporativa (“Corporate Card Statement Account”), el cual mostraba que el cargo de mil seis pesos dominicanos con cuarenta centavos (\$1,006.40) que equivalía a veinticuatro dólares con ochenta y dos centavos (\$24.82).¹⁶

16. El 14 de agosto de 2013, el Recurrido recibió el reembolso del Informe de Gastos del 12 de junio de 2013 al 22 de julio de 2013. El cheque incluyó el gasto de “La Copa Rota Restaurant” de mil seis dólares con cuarenta centavos **dólares** (\$1,006.40).¹⁷

17. No hay evidencia documental de que el señor Reyes comunicó a Frank Mitri que recibió un sobrepago.¹⁸

18. El señor Reyes estaba consciente de que recibió un sobrepago de \$981.40.¹⁹

19. Frank Mitri dejó de ser empleado para PPG el 10 de septiembre de 2013.²⁰

20. Luego de que Frank Mitri dejara de trabajar para PPG, el señor Reyes no le informó sobre el sobrepago a Militza Ríos, su representante de Recursos Humanos.²¹

¹⁵ Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 131.

¹⁶ Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 132.

¹⁷ Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 550.

¹⁸ Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 348.

¹⁹ Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 178.

²⁰ Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 186.

²¹ Véase, *Apéndice del recurso*, págs. 188-189.

21. Luego de que Frank Mitri dejara de trabajar para PPG, el Recurrido tampoco llamó al “Ethics Hotline”, ni se comunicó con el “Senior Compliance Officer” de PPG para resolver la situación del sobrepago.²²
22. A finales de octubre de 2013, PPG llevó a cabo una auditoría interna en la que se auditan, entre otros asuntos, los *Informes de Gastos* de los empleados.²³
23. El señor Reyes fue uno de los empleados seleccionados en Puerto Rico para hacerle una auditoría.²⁴
24. Ekaterina Velikhatnaya, auditora interna de PPG, se comunicó mediante correo electrónico con el Recurrido el 22 de octubre de 2013, solicitándole la documentación sobre los gastos de su tarjeta corporativa para los cuales no había copia de los recibos o no se había provisto la explicación del propósito del gasto de negocio.²⁵
25. Entre los gastos para los que se solicitó el recibo correspondiente, se encontraban los cargos de “Venta y Corte de Tapas” y “La Copa Rota Restaurant”.²⁶
26. Reyes volvió a proveer copia de los recibos solicitados a la auditora interna el mismo 22 de octubre de 2013.²⁷
27. El señor Reyes, escribió de su puño y letra “**US \$1,006.40**” en el recibo de “La Copa Rota Restaurant” cuando dicha cantidad era en **pesos dominicanos**.²⁸

²² Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 189.

²³ Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 195.

²⁴ Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 121.

²⁵ Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 121.

²⁶ Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 344.

²⁷ Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 120.

28. Sin embargo, el señor Reyes, escribió de su puño y letra “**US 45.88**” en el recibo de “Corte y Venta de Tapas”.²⁹
29. El documento que el señor Reyes le proveyó a la auditora fue alterado y era diferente al que había sometido originalmente en el *Informe de Gastos* de julio 2013.³⁰
30. El señor Reyes estuvo consciente del error de sobrepago desde que éste lo recibió en el mes de agosto de 2013 y durante tres (3) meses no hizo esfuerzo alguno para reembolsarlo.³¹
31. Travis Paul, Gerente de Finanzas del Caribe, Francisco Sánchez, Director del Caribe, Joe Smith, Director de Líneas de Negocios del Caribe, David Duff, Prevención de Pérdidas, Roberto Sacasa, Gerente de Auditoría Forense, Ekaterina Velikokhatnaya, auditora y Militza Ríos, sostuvieron una conferencia telefónica el 11 de noviembre de 2014 para discutir los resultados de la auditoría al señor Reyes.³²
32. El 11 de noviembre de 2013, el señor Reyes cursó un correo electrónico a Francisco Sánchez en el que admitió que luego de que Frank Mitri dejara de laborar en PPG, el asunto del sobrepago quedó en suspenso hasta ese momento.³³

²⁸ Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 127.

²⁹ Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 127.

³⁰ Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 121, pág. 199 y pág. 346.

³¹ Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 348.

³² Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 122 y pág. 78.

³³ Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 348.

33. Como resultado de los hallazgos de la auditoría y la reunión que sostuvo Francisco Sánchez con el señor Reyes, el 15 de noviembre de 2013, PPG despidió al Recurrido mediante comunicación escrita firmada por Francisco Sánchez.³⁴

34. A pesar del Recurrido tener conocimiento que recibió un sobrepago de \$982.00, éste no lo reembolsó hasta el 25 de agosto de 2014 (luego de haber sido despedido).³⁵

De una lectura de la *Oposición a Moción para que se Dicte Sentencia Sumaria*, concluimos que el señor Reyes no logró rebatir apropiadamente los hechos materiales que no están en controversia según sustentados por la Peticionaria. Sus esfuerzos para rebatir **los hechos materiales** expuestos por la Peticionaria descansaron en meras alegaciones. Reiteramos que “nada impide disponer de reclamaciones laborales mediante el mecanismo de sentencia sumaria cuando se configuran las exigencias consignadas en nuestro ordenamiento procesal civil.” *Ramos Pérez v. Univisión*, supra.

De otra parte, en su segundo señalamiento de error, arguye que el foro *a quo* erró al declarar *Sin Lugar* dicha *Moción* por considerar que existen controversias de hechos materiales que impiden resolver el caso por la vía sumaria. En la Resolución recurrida, el TPI entendió que los siguientes hechos quedaron controvertidos, por lo que se negó a dictar la *Sentencia Sumaria*:

³⁴ Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 500.

³⁵ Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 565.

1. Los años alegadamente trabajados por el Sr. Reyes para ICI Paints y Akzo Nobel (1991-1998 y 2007-2013).
2. Si el Sr. Reyes durante su trayectoria laboral fue objeto de amonestaciones.
3. Si en efecto ocurrió un descenso de la posición laboral del Sr. Reyes y de su salario cuando PPG adquiere Akzo Nobel en el 2013.
4. Si el Sr. Reyes solicitó indebidamente un reembolso de \$1,006.40 en vez de los \$24.00 que le correspondía.
5. Si dicho reembolso indebido fue producto de un error en el sistema.
6. Si el Sr. Reyes violó las políticas y las normas de la empresa PPG.
7. Si el Sr. Reyes trató de remediar la situación ante dichos actos.
8. Si el Sr. Reyes antes y después de la auditoria cometió irregularidades.
9. Si la posición gerencial del Sr. Reyes dentro de la empresa PPG constituía un puesto de confianza.

En dicha *Resolución*, el TPI entendió que “pudiera ser razonable” para PPG despedir al señor Reyes Rivera por el alegado reembolso indebido. Sin embargo, expresó que la prueba presentada no fue suficiente para demostrar que el despido era justificado. Por tanto, consideró que por la etapa prematura en la que se solicitó la sentencia sumaria y la complejidad y subsistencia de las controversias, las mismas debían de dirimirse en un juicio en su fondo.

Según expone la Peticionaria en su recurso, entendemos que el TPI albergó dudas en torno a (i) si el sobrepago que recibió el señor

Reyes fue producto de un error en el sistema, (ii) si el señor Reyes intentó remediar la situación ante dichos actos, (iii) si el señor Reyes antes y después de la auditoria cometió irregularidades y (iv) si la posición gerencial del señor Reyes dentro de la empresa PPG constituía un puesto de confianza.

En su recurso, PPG plantea que el análisis del foro primario fue errado al concluir que estaba impedido de resolver sumariamente la causa de acción al considerar aisladamente la controversia sobre si el sobrepago que recibió Reyes “fue producto de sus propios actos, de un error de sistema o por la razón que fuera.” Arguyen que lo determinante, en este caso, para demostrar la justa causa del despido es que Reyes recibió un sobrepago durante el mes de agosto de 2013 y posterior a la partida de su supervisor inmediato, no hizo nada para informar a PPG sobre esta situación. En otras palabras, PPG sostiene que independientemente de que haya sido el señor Reyes quien manipuló el sistema para recibir el reembolso o haya sido un error del propio sistema, lo esencial es que el Recurrido no cumplió con las políticas de la empresa, ni utilizó los mecanismos disponibles para resolver la situación. *Le asiste la razón.*

PPG demostró, mediante evidencia documental incontrovertida, que el señor Reyes incurrió en faltas que justificaban su destitución conforme a lo establecido en las políticas de la empresa. Según mencionamos anteriormente, tanto el Código de Ética, como la Política de Viajes y Entretenimiento, apercibían al empleado que violaciones a alguna de sus disposiciones podía resultar en el despido del empleado. No podemos ignorar el hecho que el señor Reyes Rivera conocía las

políticas de la empresa, tanto el Código de Ética, como la Política de Viajes y Entretenimiento. Tampoco podemos ignorar que, el Recurrido era miembro del Grupo de Liderazgo de la empresa, el cual conforme a la Política de Viajes y Entretenimiento, este cuerpo se aseguraba que dicha política fuese comunicada a otros empleados.

Por otra parte, el Código de Ética de PPG, le atribuía el deber a cada empleado de reportar cualquier acción ilegal o violación a dicho Código. Para ello, el Código proveía a los empleados unos canales de comunicación en los que éstos podían reportar de forma íntegra y objetiva aquella conducta contraria al Código. Entre los canales disponibles, orientaba que el empleado podía informar el asunto a su supervisor inmediato, al personal de seguridad o recursos humanos, al jefe de cumplimiento (“Chief Compliance Officer”) de la empresa en las oficinas centrales de PPG y por último, una línea telefónica (“hotline”) de PPG, la cual era libre de costo y confidencial.³⁶ Pese a lo anterior, el señor Reyes Rivera decidió cruzarse de brazos y no utilizar ninguno de estos canales que proveía el Código de Ética de la empresa para informar y aclarar el asunto del sobrepago.³⁷

El señor Reyes alegó que cuando entró los gastos de “La Copa Rota” y “Corte y Venta de Tapas” en el sistema, dicho sistema no realizó el cambio de pesos dominicanos a dólares americanos y el Recurrido lo informó a su supervisor inmediato, Frank Mitri. El Recurrido testificó que al recibir el reembolso en el mes de agosto 2013, el cual incluía un sobrepago de \$981.58 lo informó nuevamente a su supervisor

³⁶ Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 85.

³⁷ Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 189.

inmediato, quien le contestó “we'll figure it out later”. No obstante lo anterior, surge de la prueba documental y del propio testimonio del señor Reyes que éste no contaba con prueba que sustentara su conversación con Frank Mitri sobre el asunto del sobrepago.³⁸ De igual forma, se desprende de su propio testimonio que, posterior a que Frank Mitri dejara de laborar en PPG, no le comunicó a nadie el asunto del sobrepago por razón de una alegada “desconfianza”.³⁹

No hay duda de que, independientemente de que el sobrepago haya sido inicialmente un error del sistema o por los actos propios del Recurrido, la prueba documental sustenta que las actuaciones del Recurrido, anteriores y posteriores a la auditoría, iban en contravención con las políticas de la empresa.

Por consiguiente al analizar los hechos particulares de este caso a la luz de la Ley Núm. 80, *supra* y nuestro derecho procesal aplicable, junto con toda la prueba documental contenida en el expediente judicial ante nuestra consideración, concluimos que PPG logró demostrar clara y preponderantemente, mediante prueba documental adecuada, la existencia de justa causa para el despido del Recurrido. En consecuencia, como cuestión de derecho, procede que *se revoque* la *Resolución* recurrida y se dicte *Sentencia Sumaria* a favor de PPG.

-IV-

Por los fundamentos anteriormente expuestos, se expide el auto de Certiorari y se revoca la *Resolución* recurrida. Por consiguiente, se desestima la causa de acción en su totalidad contra PPG.

³⁸ Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 348.

³⁹ Véase, *Apéndice del recurso*, pág. 207.

Notifíquese inmediatamente.

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

Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones