

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
EN EL TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE ARECIBO-AGUADILLA
PANEL XII

ISRAEL CRUZ
MARTÍNEZ Y SIGFREDO
E. CARRIÓN

RECURRIDOS

V.

WESTERN AUTO OF
PUERTO RICO, INC.

PETICIONARIO

KLCE201600590

CERTIORARI
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala de
Arecibo

Caso Núm.
CEPE2014-0417

Sobre: Despido
injustificado

Panel integrado por su presidente, el Juez González Vargas, la Jueza Vicenty Nazario y el Juez Rivera Torres.

González Vargas, Troadio, Juez Ponente.

S E N T E N C I A

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de octubre de 2016.

El presente es un caso de despido injustificado entablado por dos exempleados de la compañía Western Auto Puerto Rico. El patrono solicitó la desestimación sumaria del litigio y el Tribunal de Primera Instancia de Arecibo (TPI) denegó esa petición. Inconforme, Western Auto acude ante este Foro. Expedimos el auto, revocamos y ordenamos la desestimación solicitada.

I

El 27 de octubre de 2014, los señores Israel Cruz Martínez y Sigfredo E. Carrión Santiago incoaron una querrela de despido injustificado al amparo del procedimiento sumario que dispone la Ley núm. 2 del 17 de octubre de 1961. La querrela se dirigió en contra de su antiguo patrono, Western Auto Puerto Rico.

El señor Israel Cruz Martínez alegó que comenzó a trabajar para Western Auto en el 1991 como empleado por tiempo

indeterminado. Al momento de su despido ejercía funciones como “Commercial Parts Pro” en la tienda 5286 en Hatillo Plaza y recibía un salario de \$10.75 la hora. Esgrimió que durante el tiempo en que laboró para Western Auto se desempeñó de manera satisfactoria. Detalló que el 10 de octubre de 2013 fue suspendido de su empleo mientras se llevaba a cabo una investigación por un incidente relacionado con unos clientes comerciales y con el incumplimiento de un procedimiento de la compañía. Luego fue despedido y se le pagó la correspondiente liquidación de vacaciones. Por su alegado despido injustificado solicitó una indemnización de \$40,850.

Por su parte, el señor Sigfredo E. Carrión Santiago alegó que comenzó a trabajar para Western Auto el 1993 como empleado por tiempo indeterminado. Al igual que el señor Cruz, al momento de su despido ocupaba la posición de “Commercial Parts Pro” en la misma tienda y su último salario era de \$10.37 por hora. Éste también sostuvo que desempeñó su trabajo de manera cabal y satisfactoria. El 9 de diciembre de 2013 fue suspendido por un incidente similar relacionado con unos clientes comerciales y que estaba a su vez ligado con la cesantía del señor Cruz. Posteriormente fue despedido y se le efectuó el correspondiente pago por liquidación de licencia de vacaciones. Reclamó una indemnización de \$36,918 por su alegado despido injustificado.

En su contestación Western Auto negó varias de las alegaciones y levantó diversas defensas afirmativas. En cuanto al señor Cruz aseveró que éste fue amonestado en múltiples ocasiones por violaciones a las normas de la empresa y que incluso fue objeto de evaluaciones negativas. Detalló que a éste se le amonestó por descuadres en las cajas registradoras; por compartir sin autorización su código para otorgar descuentos con otros

empleados; por extraviar un reembolso de dinero; por problemas de actitud durante el ejercicio de sus funciones; y por haber roto la puerta de cristal de la entrada del establecimiento comercial que tuvo que ser reparada a un costo de \$250 para la empresa. Además, se le reprendió por incumplir con sus funciones en cuanto a la satisfacción del cliente y por injustificadamente no proveer a clientes el servicio requerido. Asimismo, y lo que constituyó la justificación principal para el despido, la compañía se refirió a una investigación interna realizada por su Departamento de Prevención de Pérdidas que reflejó que el señor Cruz procesó una transacción con un número de tarjeta de crédito fraudulento, sin requerirle al cliente la tarjeta o alguna identificación, y sin seguir los procedimientos establecidos por la empresa para prevenir fraude con tarjetas de crédito. Según Western Auto, esta modalidad ha cogido auge en los últimos años y que es sumamente exigente con sus empleados en cuanto al cumplimiento de los procedimientos para poder procesar ventas a créditos. En cuanto al incidente que motivó el despido, Western Auto detalló:

[...] el 25 de septiembre de 2013, Cruz procesó una venta de forma manual por la cantidad total de \$836.53 con el número de una tarjeta de crédito que le dio la persona que hizo la compra sin hacer corroboración alguna de identidad y ni siquiera haber visto la referida tarjeta de crédito y limitándose así a entrar en el sistema el número de la tarjeta. La referida transacción resultó ser fraudulenta por lo que la conducta de Cruz ocasionó una pérdida de mercancía a la empresa por un total de \$836.53. Como parte del proceso de investigación interna, el 10 de octubre de 2013, se entrevistó a Cruz y se le dio oportunidad de dar su versión de lo sucedido. Durante la primera parte de su entrevista Cruz negó haber cometido la violación, no obstante, al ser confrontado con los documentos y transacción, admitió haber realizado la transacción en clara contravención al procedimiento de ventas con tarjeta de crédito requerido por la empresa del cual éste tenía pleno conocimiento. Por consiguiente, luego de culminar el proceso de investigación interna la Compañía tomó la determinación de despedirlo. Se

alega afirmativamente, además, que el despido de Cruz fue justificado de conformidad con la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 (“Ley 80”) y su jurisprudencia interpretativa. Nótese que los procedimientos de identificación al tramitar ventas con tarjetas de crédito no sólo son para proteger los activos de la Compañía sino para proteger a las personas de fraude con tarjetas de crédito.¹

En cuanto al señor Carrión, en su contestación Western Auto indicó que éste fue amonestado en múltiples ocasiones por violaciones a las normas, políticas y procedimientos de la empresa e, incluso, fue objeto de múltiples señalamientos en sus evaluaciones de desempeño. Entre otras cosas, se le amonestó por descuadres en las cajas registradoras; por poco sentido de urgencia y pobre atención al cliente; y por no cumplir con las cuotas de ventas establecidas. En relación con el incidente que ocasionó su cesantía, Western Auto aseveró:

[...] una investigación interna realizada por el Departamento de Prevención de Pérdidas de la Compañía reflejó que Carrión había procesado una transacción con un número de tarjeta de crédito fraudulento, sin requerir al cliente la tarjeta y/o identificación, y sin seguir los procedimientos establecidos por la empresa para prevenir fraude con tarjetas de crédito. Además, Carrión registró la compra como si fuera de uno de los clientes con cuenta comercial abierta en la compañía, más sin embargo, la persona que realizó la compra no era el cliente. Específicamente, el 26 de septiembre de 2013, Carrión procesó una venta de forma manual por la cantidad total de \$97.18 con el número de tarjeta de crédito que le dio la persona que hizo la compra sin hacer corroboración alguna de identidad y ni siquiera haber visto la referida tarjeta de crédito y limitándose a entrar en el sistema el número de la tarjeta. La referida transacción resultó ser fraudulenta por lo que la conducta de Carrión ocasionó una pérdida de mercancía a la empresa por un total de \$97.18. Como parte del proceso de investigación interna, el 9 de diciembre de 2013, se entrevistó a Carrión y se le dio oportunidad de dar su versión de lo sucedido, así como explicar las violaciones cometidas. Carrión admitió haber realizado la transacción en clara contravención al procedimiento de ventas con tarjeta de crédito requerido por la empresa del cual éste tenía pleno

¹ Véase la página 7 del apéndice del recurso de *certiorari*.

conocimiento, sin embargo alegó que lo hizo para “empujar ventas”. Por consiguiente, luego de culminar el proceso de investigación interna la Compañía tomó la determinación de despedirlo.²

El 14 de septiembre de 2015, Western Auto presentó una *Moción de Sentencia Sumaria*. Junto con su solicitud anejó la transcripción de las deposiciones tomadas a ambos demandantes, además de otros documentos pertinentes. La contención de Western Auto es que procede la sentencia sumaria puesto que, “de las propias alegaciones y admisiones, bajo juramento, de los querellantes en deposición, y todo el descubrimiento de prueba realizado en el caso, surge claramente que ambos incumplieron con las normas, políticas y procedimientos de la Compañía relacionadas a las ventas mediante tarjetas de crédito, causándole pérdidas a esta y poniendo en riesgo la salud financiera de terceras personas, además de las otras múltiples violaciones anteriores a la que culminó en su despido.”³

En lo que respecta al señor Cruz, Western Auto planteó que no existía controversia esencial de los hechos materiales a base de la deposición que se le tomó a éste y de otros documentos pertinentes anejados con la solicitud sumaria (*Contrato de empleo, Manual del Team Member, Código de Ética y Conducta Comercial, copia de adiestramientos computarizados, copia de una lista de funciones del puesto de especialista de piezas comercial, copia de seis Informe de acción miembro del equipo en relación a amonestaciones, y copia de una Declaración voluntaria prestada por el señor Cruz y que estaba relacionada con el incidente ocurrido el 25 de septiembre de 2013*). En lo pertinente, Western Auto enumeró los siguientes hechos como los que no estaban en controversia:

² Véase la página 8 del apéndice del recurso de *certiorari*.

³ Véase la página 18 del apéndice del recurso de *certiorari*.

(1) El señor Cruz comenzó a trabajar para Western Auto el 18 de junio de 1991.

(2) Al comenzar su trabajo fue orientado sobre las políticas y procedimientos de la empresa.

(3) Si tenía alguna duda sobre las normas y políticas podía acudir ante un gerencial para clarificarlas. Esto, pues Western Auto tenía una política de puertas abiertas.

(4) Conocía el Código de conducta de la empresa. A su vez, podía acudir ante un gerente de tener alguna duda.

(5) Fue instruido en múltiples ocasiones. Se le dieron adiestramientos computarizados, los que eran completados utilizando su número de empleado.

(6) Al momento de su despido trabajaba en la tienda ubicada en Hatillo Plaza.

(7) Se desempeñaba en el puesto de *Commercial Parts Pro (Especialista de Piezas Comercial)* y sus funciones eran, en esencia, atender y vender piezas de automóviles a los clientes comerciales de la compañía que frecuentaban la tienda.

(8) Los clientes a quienes le vendía podían utilizar tres métodos de pago, a saber: efectivo, tarjetas de crédito o débito, y cheques.

(9) Mientras trabajó para la compañía fue amonestado por escrito y verbalmente.

(10) Durante sus últimos tres años de empleo, sin considerar las amonestaciones anteriores, fue amonestado por las siguientes actuaciones:

a. En febrero de 2013 se discutió con éste un Informe de Acción de Miembro del Equipo por una queja presentada por un cliente debido a que varios empleados en el área donde laboraba estaban "vacilando" y perdiendo el tiempo.

b. El 17 de julio de 2012 fue amonestado por un descuadre en la caja registradora, por realizar un ajuste en inventario incorrecto y por no seguir los procedimientos de devolución de pieza.

c. El 21 de junio de 2012 fue amonestado por incurrir en tiempo extra no autorizado.

d. El 21 de octubre de 2010 fue amonestado por pobre servicio al cliente.

e. El 15 de septiembre de 2010 fue amonestado por no cumplir con las expectativas de la compañía en cuanto al "customer traction".

f. El 15 de marzo de 2010 fue amonestado por descuadre en la caja registradora bajo su cargo.

(11) Al momento de su despido sus supervisores eran el señor René Concepción (gerente de tienda) y la señora María Teresa Sánchez (asistente de gerente de tienda), además del señor José "Pepe" Venero. Tenía una relación formidable con éstos, según describió en su deposición.

(12) Conocía que había problemas de fraude y de robo de identidad y que ello había sucedido en la tienda.

(13) El 25 de septiembre de 2013 procesó una venta comercial a un cliente de nombre Abby's Power que no conocía y que no pudo precisar su nombre.

(14) La aludida transacción se realizó con una tarjeta de crédito.

(15) Ese cliente informó no tener la tarjeta de crédito consigo y el señor Cruz le dijo que si tenía el número de tarjeta de crédito se lo dictara. Con ese número completó la transacción.

(16) No le pidió identificación al referido cliente.

(17) Luego de recibir la queja del dueño de la tarjeta, el 10 de octubre de 2013, el señor Axel Díaz (*Gerente regional de prevención de pérdidas*) acudió a la tienda y entrevistó al señor Cruz. En la entrevista, éste admitió haber procesado la transacción comercial sin conocer al cliente, ni saber su nombre, únicamente con un número de tarjeta de crédito que se le proveyó; tampoco le pidió identificación. Ese mismo día fue suspendido de su empleo y el despido fue efectivo el 11 de octubre de 2013.

(18) La transacción realizada que resultó fraudulenta fue de \$836.53.

(19) El señor Cruz era consciente de que la forma en que procesó la venta era contraria a los procedimientos de ventas con tarjeta de crédito de la compañía.

(20) Los procedimientos de venta con tarjeta de crédito de la empresa requerían que el comprador tuviera consigo la tarjeta de crédito y una identificación.

(21) El cliente que el señor Cruz atendió el 25 de septiembre de 2013 y que pagó con una tarjeta que resultó ser robada no era un cliente habitual.

(22) El señor Cruz era consciente de que fue despedido por no seguir los procesos de venta en torno a la transacción de 25 de septiembre de 2013.⁴

En cuanto al señor Carrión, Western Auto esbozó una serie de hechos que entendía no estaban en controversia. Se apoyó en los siguientes documentos: deposición que se le tomó, en el *Contrato de empleo, Manual del Team Member, Código de Conducta*, copia de adiestramientos computarizados, copia de cuatro *Informe de acción miembro del equipo* en relación a amonestaciones, y copia de una *Declaración voluntaria* prestada por éste en relación con el incidente ocurrido con una tarjeta de crédito. Alegó que los siguientes son los hechos medulares relacionados con el despido del señor Carrión, según la enumeración expuesta por Western Auto en su escrito, que no están en controversia:

(23) El señor Carrión trabajó para Western Auto desde el 8 de septiembre de 1993 hasta el 9 de diciembre de 2013, fecha en que fue despedido.

(24) Al momento de su despido trabajaba en la tienda ubicada en Hatillo Plaza.

(25) Sus supervisores eran el señor René Concepción (gerente de la tienda), la señora María Teresa Sánchez (asistente de gerente), el señor José Soto (gerente de cuentas comerciales) y el señor Jorge Arroyo (gerente de distrito).

(26) Al momento de su despido se desempeñaba en el puesto de *Commercial Parts Pro (Especialista de Piezas Comercial)* y en esencia sus funciones eran: atender y vender piezas de automóviles a los clientes comerciales que frecuentaban la tienda.

(27) Recibió copia del Manual del Empleado de la Compañía y del Código de Conducta.

⁴ Véase las páginas 18-22 del apéndice del recurso de *certiorari*.

(28) Fue adiestrado en cuanto a los procedimientos de ventas y las distintas políticas de la compañía durante el tiempo en que trabajó, incluyendo entrenamientos por computadora para los cuales completó un examen.

(29) Mientras trabajó para Western Auto fue amonestado por escrito y verbalmente.

(30) Durante sus últimos tres años de empleo fue amonestado por escrito en por lo menos cuatro ocasiones:

a. El 15 de marzo de 2010 por descuadre en la caja registradora bajo su cargo.

b. El 15 de septiembre de 2010 por no cumplir con las expectativas de la compañía en cuanto al "customer traction".

c. El 24 de septiembre de 2010 por tardanzas excesivas.

d. El 4 de enero de 2011 por descuadre en la caja registradora bajo su cargo.

(31) Fue despedido por violación a los procedimientos de la compañía debido a una transacción que procesó sin corroborar la identidad del cliente y sin tener la tarjeta de crédito ante sí. El motivo de su despido fue discutido en una reunión con el señor Axel Díaz, gerente regional de prevención de pérdidas.

(32) El señor Carrión fue suspendido el mismo día de la referida reunión y despedido el 10 de diciembre de 2013.

(33) Tenía conocimiento de las políticas y procedimientos de ventas de Western Auto y conocía que tenía que pedirle la identificación al cliente previo a procesar una venta mediante tarjeta de crédito, así como también tenía que solicitarle al cliente que proveyera la tarjeta de crédito.

(34) En ningún momento la gerencia de Western Auto le autorizó a no pedirle identificación a los clientes que fueran a pagar con tarjeta de crédito.

(35) Durante su entrevista con el señor Díaz, el señor Carrión preparó una declaración escrita en torno a su versión de lo sucedido con la transacción fraudulenta de \$97.18. En esa declaración escrita, el señor Carrión reconoció que no siguió los procedimientos de identificación del cliente, que el cliente no tenía consigo

la tarjeta de crédito y que el cliente le dio el número de tarjeta que tenía escrito en un papel.⁵

Con respecto al señor Cruz, reiteró el hecho de que éste – según admitió– procesó una transacción sin conocer al cliente, sin que el cliente tuviera su tarjeta consigo y sin que el cliente presentara una identificación con foto. Esa transacción, por más de \$800, resultó ser fraudulenta. Western Auto subrayó que el despido se debió a esta falta, admitida por el propio señor Cruz. La compañía arguyó:

[...] sus actuaciones en clara contravención a los procedimientos de la empresa expusieron la seguridad de los activos y clientes de la Compañía. Nótese que se trata de una norma básica de cobro de dinero, y más que razonable. Como cuestión de hecho la Compañía viene obligada a identificar a los clientes que realizan transacciones con tarjeta de crédito. En este caso Cruz no sólo no requirió la identificación correspondiente, sino que además, no requirió si quiera la tarjeta de crédito, por lo que realizó una transacción de más de \$800 a ciegas. Y es que ni siquiera conocía a la persona que realizó la transacción, no sabía ni su nombre. Un empleado de tantos años de servicio [sic] actuar de dicha forma, resulta completamente irresponsable.⁶

La empresa resaltó que en su deposición el señor Cruz intentó justificar su falta con un “se me pasó”, a pesar de que reconoció las violaciones y la importancia de los procedimientos establecidos por la compañía para las ventas con tarjetas de crédito. Éste también alegó que a los clientes comerciales que ya tenían una relación de negocios con Western Auto no se les requería identificación, ni tarjeta, porque ya la información la tenían. El señor Cruz reconoció que lo anterior sólo se hacía con clientes a quienes conocía por su relación comercial con la compañía y que el cliente en cuestión no era de este tipo. En ese sentido, Western Auto subrayó que “la violación de Cruz no se trata de una falta

⁵ Véase las páginas 22-24 del apéndice del recurso de *certiorari*.

⁶ Véase la página 25-26 del apéndice del recurso de *certiorari*.

menor, sino de una grave, una en la [sic] no sólo se expuso la seguridad de los activos de la Compañía, sino que además, se expuso la seguridad de la información financiera de terceros. Como cuestión de hecho las transacciones resultaron ser fraudulentas.”⁷ Western Auto, además, resaltó que el señor Cruz no siguió ninguno de los pasos para procesar ventas con tarjetas de crédito.

En lo que al señor Carrión concierne, argumentó Western Auto que éste también llevó a cabo una transacción que resultó ser fraudulenta. Tampoco le requirió al cliente la tarjeta o identificación alguna y no siguió los procedimientos establecidos por la empresa para prevenir el fraude. A ello se añade que el señor Carrión registró la compra como si fuera hecha por uno de los clientes con cuenta comercial abierta, sin embargo, la persona que realizó la compra no era este tipo de cliente.

La compañía señaló que en una entrevista con el señor Carrión le proveyó una oportunidad para dar su versión de lo ocurrido. Éste admitió haber realizado la transacción en contravención al procedimiento de ventas con tarjetas de crédito requerido por la empresa, procedimiento del que tenía conocimiento y que lo hizo para “empujar ventas”. En cuanto a ello, Western Auto abundó:

Carrión admitió haber incumplido con las políticas de la Compañía en la entrevista previamente discutida y en la declaración escrita que preparó como parte de dicho procedimiento. Sin embargo, convenientemente, Carrión testificó en su deposición que no recordaba si la transacción fraudulenta que conllevó a su despido fue con tarjeta de crédito y si le pidió identificación a la persona que pagó, a pesar de haber sido previamente admitido en su declaración escrita como parte de la investigación interna de la Compañía y ello surgir del recibo de la transacción. No obstante, en su deposición Carrión admitió que no conocía a la persona cuya transacción resultó ser fraudulenta y, además, admitió

⁷ Véase la página 26 del apéndice del recurso de *certiorari*.

que en muchas ocasiones no le pedía identificación a los clientes que realizaban compras con tarjeta de crédito debido al “rush” de la tienda, a pesar de que también admitió que conocía que el procedimiento correcto era que tenía que pedir identificación y la tarjeta de crédito previo a procesar la venta.⁸

En fin, Western Auto adujo que ambos querellantes admitieron haber incurrido en violaciones a las normas y procedimientos de la empresa a pesar de conocerlos. Lo anterior, según Western Auto, puso en riesgo la información privada y confidencial de terceros. A ello se añadió el señalamiento de que en los últimos tres años ambos fueron amonestados en diversas ocasiones.

En su oposición a la solicitud de sentencia sumaria, los querellantes plantearon lo siguiente en relación con la argumentación de Western Auto:

En el presente caso, ambos querellantes fueron contratados por la Querellada y durante su empleo demostraron su capacidad. Ambos se destacaron desde inicios de su carrera con la compañía como vendedores, pues no solo cumplían con las expectativas de venta en el área comercial, sino que eran reconocidos por su excelente desempeño y la interacción con sus clientes.

En el caso de ambos Querellantes, si bien es cierto que estos recibieron varios avisos a lo largo de poco más de veinte (20) años, fueron por distintas situaciones que no eran graves ni afectaban de forma adversa el funcionamiento de la Querellada. Las mismas fueron refutadas por los Querellantes por escrito al recibo e igualmente durante la toma de Deposition.

Por ello, le corresponde a la Querellada rebatir la presunción reconocida por la Ley 80, *supra*, de que el despido de los Querellantes fue sin justa causa y probar que el mismo se debió al proceso disciplinario.

Entendemos que corresponde a la Querellada presentar la evidencia durante una vista en sus méritos, para que este Honorable Tribunal pueda aquilatar la prueba y determinar si la misma es suficiente para rebatir la presunción.

⁸ Véase la página 27 del apéndice del recurso de *certiorari*.

Ante la controversia real y sustantiva de las amonestaciones, aspecto medular en esta controversia, entendemos que no debe dictarse sentencia sumariamente.⁹

Posteriormente, Western Auto solicitó que se tomara como no sometida la oposición a la sentencia sumaria debido a que los querellantes incumplieron con el inciso (b) de la Regla 36.3 de Procedimiento Civil. 32 LPRA Ap. V, R. 36.3 (b). Aludió al caso SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, 189 DPR 414 (2013), que establece, en cuanto a este punto: “recae sobre la parte que responde el deber de citar específicamente los párrafos según enumerados por el promovente que entiende están en controversia y, para cada uno de los que pretende controvertir, detallar la evidencia admisible que sostiene su impugnación con cita a la página o sección pertinente.” Id., pág. 432. Aludió también al inciso (d) de la Regla 36.3 en cuanto a que “[e]l tribunal no tendrá la obligación de considerar aquellos hechos que no han sido específicamente numerados y que no tienen una referencia a los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen.” 32 LPRA Ap. V. Amparado en estos preceptos, Western Auto arguyó que en su oposición los querellantes no controvertieron alguno de los hechos materiales y esenciales que enumeró en su solicitud sumaria y que lo único que hizo fue exponer su propia relación de hechos que entendía no estaban en controversia, sin siquiera incluir prueba documental en su apoyo.

El 21 de marzo de 2016, notificada el 29, el TPI denegó, mediante resolución, la solicitud de sentencia sumaria promovida por Western Auto. En su resolución el TPI determinó 11 hechos que no estaban en controversia. Resaltó que ambos querellantes se

⁹ Véase las páginas 234-235 del apéndice del recurso de *certiorari*.

desempeñaron de manera satisfactoria en el empleo, a pesar de haber recibido algunas acciones correctivas en el espacio de tiempo en que estuvieron trabajando (el señor Cruz trabajó para Western Auto por 22 años y el señor Carrión por 20). El TPI determinó que ambos fueron despedidos por haber incumplido con el procedimiento de ventas con tarjetas de crédito y por haber procesado las respectivas transacciones solamente con un número de tarjeta de crédito. También determinó que las dos transacciones resultaron ser fraudulentas. Otra determinación de hechos del TPI fue la siguiente:

11. Ambos Querellantes reconocieron haber realizado las transacciones alegadas utilizando el procedimiento establecido en su área de trabajo, y avalado por sus supervisores, de pago utilizando solamente el número de la tarjeta de crédito. Esto se les permitía, pues agilizaba el procesamiento de las ventas que eran medidas por su volumen.¹⁰

En la discusión, el TPI resaltó que “ambos querellantes fueron empleados de la Querellada durante más de veinte (20) años, por lo que claramente demostraron su capacidad.”¹¹ Además, el juzgador de instancia señaló que, aunque ambos querellantes recibieron varias amonestaciones a lo largo de su empleo, éstos fueron por distintas situaciones. Acentuó que tales actuaciones detalladas en los informes no resultaron graves, “pues ambos permanecieron empleados a pesar de contar con varios de ellos.”¹² Por último, el foro de instancia advirtió que le competía a Western Auto rebatir la presunción en cuanto a que el despido fue injustificado e hizo hincapié en que entendía que existía una controversia real y sustantiva que impedía la utilización del mecanismo sumario.

¹⁰ Véase la página 295 del apéndice del recurso de *certiorari*.

¹¹ Véase la página 297 del apéndice del recurso de *certiorari*.

¹² Véase la página 297 del apéndice del recurso de *certiorari*.

Insatisfecho, el 8 de abril de 2016, Western Auto sometió un recurso de *certiorari* ante este Foro. Le imputó al TPI errar (1) al denegar la moción de sentencia sumaria, y (2) al hacer determinaciones de hechos que no estaban sustentadas en evidencia alguna y eran contrarias a la prueba que tuvo ante su consideración. Coetáneamente nos solicitó la regrabación de una vista sobre el estado de los procedimientos y de conferencia con antelación al juicio, la cual autorizamos. Igualmente, le concedimos un término a la recurrida para presentar su posición. Posteriormente, Western Auto sometió la transcripción de la referida vista. El 16 de junio de 2016, notificada el 22 de junio, le concedimos a los recurridos un término adicional de 5 días para que se expresaran, apercibiéndoles de considerar el recurso sin el beneficio de su comparecencia. El 1 de julio de 2016, fuera del término de 5 días, los recurridos solicitaron una prórroga para expresarse. El 12 de julio de 2016 emitimos una resolución en la que le concedimos un término improrrogable de 10 días adicionales. También, le impusimos una sanción de \$50 dólares en sellos de rentas internas a ser cancelados en el término de 5 días en la Secretaría de este Tribunal. Incluso, indicamos que los recurridos deberán acreditarnos por escrito el cumplimiento de esta gestión. Pasaron los términos y los recurridos no sometieron escrito alguno, ni cumplieron con consignar la sanción.¹³

II

-A-

Con frecuencia el Tribunal Supremo ha enfatizado la utilidad de la sentencia sumaria para descongestionar los calendarios

¹³ Además, el 9 de septiembre de 2016 emitimos una Resolución en la que dejamos sin efecto dos resoluciones de 5 y 31 de agosto relacionadas con la transcripción de las deposiciones acompañadas con el apéndice del recurso.

judiciales y resolver definitivamente los pleitos. Const. José Carro v. Mun. Dorado, 186 DPR 113, 128 (2012); Pilot Life Ins. Co. v. Crespo Martínez, 136 DPR 624, 632 (1994); Padín v. Rossi, 100 DPR 259, 263 (1971). Sin embargo, la rapidez que provee este mecanismo no puede colocarse por encima de los fines de la justicia. Véase, Roth v. Lugo, 87 DPR 386, 392 (1963). La Sentencia Sumaria está reservada para casos claros, en los que los tribunales estén convencidos de que un juicio plenario resultaría innecesario. PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co., 136 DPR 881, 913 (1994).

Para que proceda dictar sentencia sumaria la parte promovente debe fijar su derecho con claridad y tiene que demostrar que no existe controversia real y sustancial sobre algún hecho material y pertinente o sobre algún componente de la causa de acción. Ramos Pérez v. Univisión, 178 DPR 200, 213 (2010); González Aristud v. Hosp. Pavía, 168 DPR 127, 137 (2006). Un hecho material es “aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo al derecho sustantivo aplicable.” Abrams Rivera v. E.L.A., 178 DPR 914, 932 (2010). Existe una controversia real “cuando la prueba ante el tribunal es de tal naturaleza que un juzgador racional de los hechos podría resolver a favor de la parte promovida.” Ramos Pérez v. Univisión, *supra*, pág. 214.¹⁴ Cuando surja duda sobre la existencia de una controversia “ésta debe resolverse contra la parte que solicita la sentencia sumaria.” Corp. Presiding Bishop CJC of LDS v. Purcell, 117 DPR 714, 720 (1986); véase, Mgmt. Adm. Servs. Corp. v. E.L.A., 152 DPR 599, 610 (2000).

¹⁴ Recuérdese que “[l]a controversia en cuanto al hecho material tiene que ser real por lo que cualquier duda es insuficiente para derrotar una Solicitud de Sentencia Sumaria.” Meléndez González v. M. Cuebas, Inc. y Bohío Int. Corp., 2015 TSPR. 70, 193 DPR ____.

Al examinar una solicitud de sentencia sumaria, el tribunal deberá analizar, tanto los documentos que acompañan la moción, como los unidos a la oposición. PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co., *supra*, pág. 913. Incluso, se deben considerar todos los documentos en autos de los cuales surjan admisiones hechas por las partes, sean o no parte de la solicitud de sentencia sumaria. Const. José Carro v. Mun. Dorado, *supra*, pág. 130; Padín v. Rossi, *supra*, 264. Valga señalar, además, que las deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas en unión a las declaraciones juradas, si las hubiere, presentados por las partes en apoyo de su contención, deben ser admisibles en evidencia en un juicio plenario. Carpets & Rugs v. Tropical Reps, 175 DPR 614, 637 (2009). En este aspecto, cuando la moción de sentencia sumaria venga sustentada con declaraciones juradas o con otra prueba y documentos, la parte que se opone no puede descansar en meras alegaciones y aseveraciones generales, sino que tiene que demostrar que existe una controversia real y sustancial que debe dilucidarse en un juicio. 32 LPRA Ap. V, R. 36.3 (c); véase, Ramos Pérez v. Univisión Puerto Rico, Inc., *supra*, págs. 225-226. Si la parte no lo hace, se arriesga a que, si en derecho procediere, se acoja la solicitud de sentencia sumaria: “[d]e no hacerlo así, se dictará la sentencia sumaria en su contra si procede.” 32 LPRA Ap. V, R. 36.3 (c); E.L.A. v. Cole, 164 DPR 608, 626 (2005); Luan Invest. Corp. v. Rexach Const. Co., 152 DPR 652, 665-666 (2000).

No es aconsejable utilizar la vía sumaria en asuntos en los que existan controversias sobre los elementos subjetivos de intención, propósitos mentales, negligencia o cuando el factor de la credibilidad sea uno esencial. Carpets & Rugs v. Tropical Reps, *supra*, 638; Piñero v. A.A.A., 146 DPR 890, 904 (1998); Soto v.

Hotel Caribe Hilton, 137 DPR 294, 301 (1994). Si un tribunal establece que no es procedente dictar sentencia sumaria por estar presentes elementos subjetivos o de credibilidad, debe entonces cerciorarse de que estos elementos “sean un ingrediente esencial en la resolución de la controversia ante su consideración.” Carpets & Rugs v. Tropical Repts, *supra*, pág. 638.

Por último, en relación a los hechos que no están en controversia, un tribunal apelativo está en igual posición que el foro de instancia. Carpets & Rugs v. Tropical Repts, *supra*, pág. 621, nota al calce número 1. Por tanto, este foro apelativo utiliza los mismos parámetros que el TPI al momento de determinar si procede un dictamen sumario, si bien con cierta limitación:

Aunque un Tribunal Apelativo debe utilizar los mismos criterios que el Tribunal sentenciador al determinar si procede dictar sentencia sumaria, está limitado de dos maneras: sólo puede considerar los documentos que se presentaron ante el foro de primera instancia. Las partes no pueden añadir en apelación exhibits, deposiciones o affidávits que no fueron presentadas oportunamente en el foro de primera instancia, ni pueden esbozar teorías nuevas o esgrimir asuntos nuevos por primera vez ante el foro apelativo. El Tribunal Apelativo sólo puede determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos materiales y si el derecho se aplicó de forma correcta. J. Cuevas Segarra, Tratado de Derecho Procesal Civil, 2011, 2da ed. Tomo III, Publicaciones JTS, pág. 1042; Vera v. Dr. Bravo, 161 DPR 308, 334 (2004). Véase, también, Meléndez González v. M. Cuevas, Inc. y Bohío Int. Corp., 2015 TSPR 70, 193 DPR ____.

-B-

Nuestro ordenamiento laboral no contiene una prohibición absoluta al despido de un empleado. Ley núm. 80 de 30 de mayo de 1975, según enmendada, 29 LPRA sec. 185 (a) *et seq.*, conocida como la Ley de Despido Injustificado; Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd., 129 DPR 763, 775 (1992); R. N. Delgado Zayas, Apuntes para el estudio de la legislación protectora del trabajo en el derecho

laboral puertorriqueño, Ramallo Bros. Printing, Inc., San Juan, Puerto Rico, 2005, pág. 115. Lo que prohíbe la ley es el despido de un empleado sin causa o motivo que lo justifique. Véase, Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada, 137 DPR 643 (1994).¹⁵

La Ley 80 no establece de forma taxativa lo que constituye un despido injustificado, puesto que el concepto de justa causa es uno dinámico que depende de la relación particular de trabajo y de las circunstancias que rodean el evento motivador. Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc., 153 DPR 223, 243 (2001). Sin embargo, el estatuto alude a algunas circunstancias específicas en las que cabe interpretarse que ha mediado justa causa para la acción del despido. En esta enumeración las primeras tres instancias son provocadas por la conducta del empleado, mientras que las siguientes tres son actuaciones del patrono motivadas por razones económicas o relacionadas con la administración de su negocio.

Aludimos a las primeras tres:

- (a) Que el obrero 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 y 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 establecidas para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado. 29 LPRA 185b; véase, también, Ramírez Ferrer v. Conagra Foods PR, 175 DPR 799, 814 (2009).

¹⁵ Existe un interés apremiante por parte del Estado en regular las relaciones obrero-patronales. Ese interés está enfocado en proteger a la parte más débil en esta relación, que es, por lo general, el trabajador. Véase, Orsini García v. Srio. de Hacienda, 177 DPR 596, 618 (2009). En estos tipos de casos están en pugna, principalmente, dos intereses disímiles: “por un lado, el interés del empleado en conservar su trabajo y, por el otro, el derecho que tiene el patrono de determinar cuáles recursos, humanos y materiales, formarán parte de su negocio. De esta realidad, en la que se confrontan dos fuerzas, una dirigida a proteger la permanencia de la relación obrero y empleador, y otra a flexibilizar la ruptura del contrato de trabajo, surge la necesidad de intervención estatal para lograr la estabilidad del empleo.” Id.

Además, a renglón seguido, el Artículo 2 dispone que: “[n]o se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento.” Id. A esta disposición se recurre cuando se decreta el despido por una causal no mencionada en la ley. Véase, Torres Álvarez v. Centro de Patología Avanzada de P.R., 2015 TSPR 136, 193 DPR____, en el que, refiriéndose a lo anterior, se subrayó: “[c]uando un patrono despide a un empleado por una causal no enumerada en la Ley Núm. 80, nuestro análisis para determinar si esta constituye justa causa se basa en el principio rector de la Ley Núm. 80, contenido en el segundo párrafo de su Art. 2”.

Ciertamente “la desobediencia a las reglas y órdenes del patrono, son motivos justificados para despedir a un empleado”,¹⁶ sin embargo, ese incumplimiento debe ser frecuente. Feliciano Martes v. Sheraton, 182 DPR 368, 381 (2011). Además de que la violación a los reglamentos sea reiterada, las reglas y los reglamentos deben ser razonables, se haya entregado oportunamente copia escrita de estas reglas o reglamento al trabajador, y el despido no se haya llevado a cabo por mero capricho del patrono o sin una razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. Id., págs. 381-382.

El Tribunal Supremo ha interpretado que la Ley 80 desalienta el despido del empleado ante la primera ofensa. Srio. del Trabajo v. I.T.T., 108 DPR 536, 542 (1979). Pero esta norma no es absoluta. El despido como primera falta podría considerarse justificado si la acción u omisión que motiva tal medida plantea un asunto de

¹⁶ Mercedes Bus Line v. Tribl. De distrito, 70 DPR 690, 695 (1949).

gravedad y potencialidad de agravio para el patrono o terceras personas. Rivera v. Pan Pepín, *supra*, pág. 690. En tales circunstancias constituiría una imprudencia esperar la reiteración de una falta que ya puso o podría poner en riesgo la seguridad, el orden, la eficiencia y la operación normal de una empresa o establecimiento. Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada, 137 DPR 643, 650 (1994); Srio. del trabajo v. I.T.T., *supra*, a la pág. 544.¹⁷

III

Como hemos señalado previamente “[n]ada impide disponer de reclamaciones laborales mediante el mecanismo de sentencia sumaria cuando se configuran las exigencias consignadas en nuestro ordenamiento procesal civil”. SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, *supra*, pág. 448. Lo determinante es que no existan controversias materiales de hechos que requieran dilucidarse mediante un juicio. Ramos Pérez v. Univision, *supra*, pág. 223. Téngase en cuenta que, promovida una sentencia sumaria fundamentada con documentos, tales como deposiciones tomadas a la parte querellante o a otras partes y otra documentación pertinente, el oponente no puede descansar en el supuesto de la presunción de que todo despido es injustificado.¹⁸ Está en la obligación de refutarlos con evidencia y documentos suficientes. De no hacerlo se arriesga a que, si en derecho procediere, se dicte sentencia sumaria en su contra. Véase la Regla 36.3 (c) de

¹⁷ Se ha dicho también que “[l]a gravedad de las faltas que puede cometer un empleado no está al arbitrio del patrón y sí depende del efecto que tenga en el buen y normal funcionamiento de la empresa. Sin embargo, esto no opera en un vacío, ya que nuestra cultura con sus valores, hábitos y costumbres determinará en gran medida la conducta que es o no aceptable en muchas áreas de nuestras vidas.” R. N. Delgado Zayas, *op cit.*, a la pág. 137.

¹⁸ El Artículo 11 de la Ley 80 establece: “[e]n toda acción entablada por un empleado reclamando los beneficios dispuestos por [esta Ley], 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 [...]”. 9 LPRA sec. 185k.

Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, y Ramos Pérez v. Univisión Puerto Rico, Inc., *supra*, págs. 226. Se torna innecesario un juicio si los hechos alegados por el querellante quedan efectivamente incontrovertidos por el querellado al presentar una solicitud de sentencia sumaria en la que demuestra con prueba suficiente que el despido estuvo efectivamente justificado. Por último, al examinar este recurso somos conscientes de que estamos en la misma posición que el foro primario y que, según el Tribunal Supremo, la revisión que hace este foro apelativo de la procedencia de una solicitud sumaria es esencialmente *de novo*. Meléndez González v. M. Cuebas, Inc. y Bohío Int. Corp., *supra*. Para ello utilizamos la totalidad del récord que estuvo disponible para el TPI. Id.¹⁹

IV

En este caso, Western Auto sometió una solicitud de sentencia sumaria en la que apoyó sus contenciones con documentación pertinente y con las propias declaraciones de los recurridos tomadas por separado en dos deposiciones. En lo que respecta al señor Cruz, Western Auto detalló en su moción que cuando el primero comenzó a trabajar en el 1991 se le orientó sobre las políticas y los procedimientos de la empresa; que ante cualquier duda podía acudir a un gerencial para clarificarlas; que conocía el Código de conducta; que tomó diversos adiestramientos; que sus funciones eran atender a los clientes y vender piezas; que los métodos de pago eran en efectivo, tarjetas de crédito o débito, y cheques; que fue amonestado por escrito y verbalmente en seis ocasiones en sus últimos tres años de empleo; que tenía una buena relación con sus supervisores; y, que conocía sobre los problemas

¹⁹ Nuestra facultad revisora está limitada por dos supuestos: (1) no podemos tomar en consideración evidencia que las partes no presentaron ante el TPI y (2) no podemos adjudicar los hechos materiales en controversia. Meléndez González v. M. Cuebas, Inc. y Bohío Int. Corp., *supra*.

de fraude y robo de identidad que ocurrían en la tienda. En cuanto al evento que motivó su despido, Western Auto relacionó que el 25 de septiembre de 2013 procesó una venta comercial a un cliente de nombre Abby's Power que no conocía; que esa transacción se llevó a cabo con una tarjeta de crédito; que ese cliente, que no era un cliente habitual, le informó que no tenía la tarjeta de crédito consigo que el señor Cruz le dijo que le dictara el número de la tarjeta; que con el número dictado completó la transacción; que no le pidió identificación al cliente; que esa transacción era de \$836.53; y que la compra resultó ser fraudulenta. A lo anterior Western Auto consignó: que el señor Cruz conocía que la forma en que procesó la venta era contraria a los procedimientos de ventas; y que dichos procedimientos requieren que el comprador tenga consigo la tarjeta de crédito y una identificación.

En cuanto al señor Carrión, Western Auto resumió en su solicitud de sentencia sumaria que comenzó a trabajar en el 1993; que recibió el Manual del Empleado de la compañía; que fue adiestrado en múltiples ocasiones con relación a los procedimientos de ventas y las distintas políticas de la compañía; que fue amonestado por escrito y verbalmente en cuatro ocasiones durante los últimos tres años en que trabajó para Western Auto; al momento de su despido atendía y vendía piezas para los clientes comerciales que frecuentaban la tienda; que fue despedido en diciembre de 2013 por no seguir los procedimientos de la compañía al procesar una transacción en la que el cliente no tenía consigo una tarjeta de crédito y en la que sólo se le proveyó el número de tarjeta en un papel; que la transacción fue de \$97.18 y resultó ser fraudulenta.

Ninguno de los hechos antes expuestos fue refutado con prueba adecuada por la parte recurrida en su escrito en oposición

sometido ante el foro de instancia. Éstos se limitaron a destacar que en el curso de empleo ambos demostraron capacidad y se les reconoció por su excelente desempeño. Descansaron en la cantidad de tiempo en el que laboraron para la compañía y que las amonestaciones recibidas durante ese período no eran de naturaleza grave. Según éstos, las amonestaciones constituían un aspecto medular en la controversia, que ameritaban ser dilucidadas en un juicio. Además, resaltaron la presunción de despido injustificado y el peso que tiene Western Auto de rebatirla.

Si bien la Ley 80 desalienta el despido como primera falta, no lo prohíbe en circunstancias graves. Véase, Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada, *supra*, pág. 650. En este caso en particular, no podemos soslayar el hecho de que los recurridos incurrieron en una falta grave, con efectos económicos y administrativos serios. La política de la compañía sobre la exigencia física de la tarjeta de crédito y de alguna identificación para efectuar transacciones mediante ese mecanismo de pago, salvo en transacciones de clientes reconocidos era clara. Los dos empleados declararon que la conocían y que, por su cuenta, faltaron en seguir ese procedimiento, que es uno estándar.²⁰ Aquí un supuesto cliente

²⁰ En su deposición, el señor Cruz indicó:

P. Y usted está consciente que la forma en que usted procesó esa venta, no era conforme a los procedimientos de ventas con tarjeta de crédito de la empresa.

R. Sí.

P. Porque la empresa requiere que si usted va a hacer una venta a tarjeta de crédito, la persona esté presente, la persona dueña de la tarjeta, esté presente en la tienda, presente identificación y presente la tarjeta.

R. Sí.

P. Y este no era un cliente habitual. Esta era la segunda venta que usted le hacía a este cliente.

R. Exactamente.

P. Y la primera fue en efectivo y fueron dos "Shock absorbers" nada más.

R. Sí. Véase la página 71 del apéndice del recurso de *certiorari*.

Por su parte, el señor Carrión testificó:

desconocido acude al negocio, a quien ellos le conocían como Abby's Power, para comprar unos artículos y por no tener alegadamente la tarjeta de crédito consigo, ni identificación alguna, los recurridos aceptaron que el cliente les proveyera el número de tarjeta, sin más. Este es un típico esquema utilizado en establecimientos como éste para perpetuar un fraude, que era conocido por los recurridos, por lo que Western Auto prohíbe tal proceder para evitar ese tipo de esquema.²¹ Precisamente, tratándose de empleados experimentados es de esperarse que situaciones como esas no les ocurran, sobre todo tratándose de una omisión palmariamente riesgosa e irregular, aun para un advenedizo. El patrono perdió una cantidad de dinero y la misma vez una persona fue objeto de un fraude, debido a que ambos empleados no siguieron el procedimiento en estos tipos de casos. Una falta seria, como ésta puede constituir válidamente justa causa y acarrear el despido del empleado por su omisión.²² No es

P. [...] ¿Cómo es la política? ¿Cuál es el procedimiento? Si hay tiempo, se le pide identificación al cliente; si no hay tiempo, no tiene que pedirle identificación al cliente, ¿O es que siempre hay que pedirle identificación al cliente?

R. Siempre hay que pedirle la identificación, pero había... había situaciones que por el "rush" que había nosotros mismos no dábamos abasto. Allí, en los teléfonos.

P. Y eso justificaba el que no pidieran identificación.

R. Pues, a nosotros nos acosaban mucho por las ventas.

P. Mi pregunta es, ¿había... alguien le dijo a usted, "si no tiene tiempo, no pida identificación al cliente"?

R. En ese momento, nadie me... me dijeron.

P. Nadie le había dicho eso, porque el procedimiento es que hay que pedirle identificación al cliente, y más si es la primera vez que lo está viendo, ¿correcto?

R. Eso es correcto. Véase las páginas 179-180 del apéndice del recurso de *certiorari*.

²¹ Aunque la empresa reconoció que se ha autorizado ese tipo de transacción, incluso telefónicamente, ello se limita a clientes reconocidos, con respecto a los cuales Western Auto mantiene toda la información y datos relevantes sobre ese cliente.

²² En esa misma línea se ha dicho que "es justificado el despido en primera o única ofensa, aunque ella no haya sido prevista en las reglas y los reglamentos de la empresa, por aquella falta cuya intensidad de agravio así lo requiera, para proteger el normal y buen funcionamiento de la empresa." Torres Álvarez v. Centro de Patología Avanzada de P.R., *supra*, pág. 246.

razonable exigir al patrono la reiteración de una falta como esa para que entonces se justifique su despido.

Por otra parte, notamos que el TPI hizo unas determinaciones de hechos incongruentes con la documentación sometida. En una de sus determinaciones el juzgador de instancia señaló que la compañía permitía que los empleados realizaran transacciones que obviaran la reglamentación, “pues agilizaba el procedimiento de las ventas que eran medidas por su volumen.”²³ Sin embargo, ninguno de los documentos detalla que tal era el *modus operandi* de Western Auto, excepto en los casos ya mencionados sobre clientes reconocidos de Western Auto. La documentación y prueba sometida, incluso, según admitido por los recurridos es que, este tipo de transacción, sin pedir identificación, era desfavorecida por la compañía debido a la posibilidad de fraude.

Claramente, la empresa peticionaria demostró en su solicitud de sentencia sumaria con la documentación acompañada, que no existían controversia real y sustancial que ameritara la celebración del juicio. Recalcamos que una vez el promovente demuestra que no existe controversia sobre hecho material alguno, “la parte promovida no puede cruzarse de brazos y descansar en sus alegaciones.” Mercado Vega v. U.P.R., 128 DPR 273, 281 (1991). Esa parte “[t]iene que refutar los hechos alegados y sustanciar su posición con prueba tendente a establecer los hechos en controversia.” Id. Cruzarse de brazos es arriesgarse a que el tribunal dicte sentencia en su contra sin la celebración de un juicio en su fondo. Id. Los recurridos no refutaron con prueba suficiente los hechos alegados y establecidos por el promovente. Esos hechos demostraban que los despidos de los señores Cruz y Carrión

²³ Véase la página 295 del apéndice del recurso de *certiorari*.

estuvieron justificados. Recalcamos que la Ley 80 no prohíbe per sé el despido. Reiteramos siempre que no sea de manera injustificada. La exigencia para los Tribunales en estos casos es velar que el patrono no actúe por capricho o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento de la empresa. Ley 80, Art. 2, *supra*. Establecido la justa causa, no podemos sustituir el criterio del patrono por el nuestro en términos de la administración de su política laboral. A base del análisis anteriormente expuesto sobre estos dos despidos, no podemos responsablemente adjudicarle al patrono haber procedido caprichosa o injustificadamente en cuanto a esa decisión. Los recurridos incurrieron en una falta grave, que tuvo, a su vez, importantes consecuencias económicas para el patrono y para terceras personas, ambas constitutivas de fraude que justificaba la fuerte sanción aplicada por el patrono en el ejercicio de sus prerrogativas administrativas.

A ello se añade el hecho de que ambos empleados, en un intervalo de tiempo no demasiado espaciado, incurrieron en varias faltas de menos severidad, pero que denotaba descuido o falta de diligencia. Estos antecedentes pueden, sin duda, ser tomados en cuenta por el patrono de cara a la nueva infracción incurrida bajo la doctrina de la disciplina progresiva, previo al despido, aun de no haberse tratado esta última falta de una extremadamente grave. Nuevamente, tal historial y proceder demuestra la ausencia de consideraciones caprichosas por parte del patrono al tomar la drástica medida del despido.

En suma, los recurridos cometieron, cada cual, una falta seria y grave que tuvo repercusiones graves para Western Auto y para terceros. Esa consideración, vista aisladamente o unida a las otras faltas previamente incurridas, permite razonablemente concluir por

la vía sumaria la justificación del despido. El patrono satisfizo su carga de prueba, la que no fue contradicha por prueba suficiente o superior, por parte de los recurridos.²⁴ Por esas faltas y no por mero capricho, fueron éstos despedidos. Erró el TPI al denegar la solicitud de sentencia sumaria promovida por Western Auto. Procede, por tanto, expedir el auto y revocar el dictamen recurrido.

V

En vista de lo anterior, se expide el auto de *certiorari* y se revoca la Resolución recurrida. En cambio, se declara *ha lugar* la solicitud de sentencia sumaria promovida por Western Auto y se desestiman las querellas incoadas, según solicitado.

Lo acuerda y manda el Tribunal y lo certifica la Secretaria.

Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones

²⁴ Considérese que no obstante las múltiples oportunidades concedidas a los recurridos para que expusieran sus planteamientos y defensas con respecto a lo señalado por la parte peticionaria, éstos nunca comparecieron, a pesar de haber solicitado prórroga originalmente. Ello no nos colocó en una mejor posición para justipreciar los méritos que sus reclamos puedan tener.