

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
EN EL TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN Y CAGUAS
PANEL II

FÉLIX E. MELÉNDEZ
BERMÚDEZ

Recurrido

v.

KRAFT FOODS GROUP

Peticionario

KLCE201700133

CERTIORARI
procedente del
Tribunal de
Primera Instancia
Sala Superior de
San Juan

Civil Núm.:
K PE2014-2342
(903)

Sobre:
Despido
Injustificado

Panel integrado por su presidente, el Juez Vizcarrondo Irizarry, el Juez Rodríguez Casillas y el Juez Bonilla Ortiz.

Bonilla Ortiz, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico a 30 de marzo de 2017.

Comparece el peticionario Kraft Foods Group Puerto Rico, LLC (en adelante "Kraft") mediante un recurso de *certiorari* presentado el 30 de enero de 2017 en el que solicitó la revisión de una Resolución dictada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan, que denegó una moción de sentencia sumaria.

Por los fundamentos que se exponen a continuación, expedimos el auto de *certiorari* y **REVOCAMOS** el dictamen recurrido.

I.

El presente caso inició con la presentación de una Querrela por despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1967, conocida como Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales, 32 LPRa sec. 3118 *et seq.*, presentada por el señor Félix E. Meléndez Bermúdez ("el recurrido") contra

Kraft Foods Group por despido injustificado. La querrela fue presentada el 21 de agosto de 2014. A continuación detallamos brevemente los hechos alegados en la querrela.

El señor Meléndez trabajó en Kraft desde julio de 1998 al 3 de junio de 2014, fecha en que fue despedido. El recurrido ocupó varias posiciones dentro de la compañía y a la fecha de terminación de su empleo fungía como *Business Development Manager*.

El recurrido alegó en su querrela que el 3 de junio de 2014 fue despedido por alegadas violaciones a la Política de Reembolso de Gastos de Negocio de la Empresa. Alegó que su despido fue contrario a la Política de Viajes y Gastos de Negocio de Kraft, efectiva el 4 de noviembre de 2013, la cual no contemplaba la suspensión o despido de algún empleado en sus cláusulas. El señor Meléndez sostuvo que no se le aplicó disciplina progresiva, que el despido fue selectivo y que castigarlo con el despido como primera ofensa era irrazonable, caprichoso, arbitrario y excesivo. Finalmente sostuvo que la política de viajes de la compañía permitía la aplicación de una sanción menos onerosa sin tener que recurrir al despido.

Kraft presentó su contestación a la querrela el 15 de septiembre de 2014 en la que negó las alegaciones contenidas en la misma. A su vez, alegó afirmativamente que el querellante tenía un deber de fiducia y lealtad hacia la compañía. Kraft sostuvo que el querellante fue despedido por cometer una falta grave que perjudicó la buena marcha y operación de Kraft. En síntesis, manifestó que el 31 de enero y 14 de febrero de 2014, el señor Meléndez falsificó unos

documentos oficiales de la empresa relacionados al uso de su tarjeta de crédito y cuenta de gastos. Entre otras cosas, el querellante informó a Kraft unos gastos en comidas con otros empleados de la empresa cuando realmente estos empleados no estuvieron presentes en dichas comidas. La empresa investigó y confrontó al querellante quien, alegadamente, admitió los hechos y ofreció reembolsar la cantidad desembolsada por Kraft. Finalmente, Kraft sostuvo que el querellante era consciente de las políticas de la compañía en cuanto al reembolso de gastos de viaje, que el despido fue justificado en virtud de los actos de fraude y falsificación cometidos por el querellante y que la querrela carecía de fundamentos.

Luego de varios trámites procesales en torno al descubrimiento de prueba entre las partes, Kraft presentó una Solicitud de Sentencia Sumaria el 18 de mayo de 2016. En síntesis, la parte peticionaria sostuvo que una falta grave constituye justa causa para el despido al amparo de la Ley 80. Adujo que, conforme a la declaración jurada de Allan Barci¹, las admisiones del querellante en su deposición y las políticas establecidas en la compañía, no existía controversia de hechos en cuanto a que el despido del querellante fue justificado. Igualmente, se acompañaron declaraciones juradas de otros empleados de la compañía. La parte peticionaria sostuvo que no existía controversia sobre la falsificación de los informes de gastos sometidos por el querellante. Veamos.

¹ Según surge de su declaración jurada, el señor Barci funge como *Finance Director for Exports* para Kraft Heinz Foods Company, que incluye Kraft Foods Group Puerto Rico.

“59. El 20 de mayo de 2014, Allan Barci se comunicó directamente por teléfono para comunicarle sus hallazgos. Véase Anejo 8- Deposition del Querellante, a la pág. 79, líneas 19-25, pág. 80, líneas 1-3, pág. 111, líneas 24-25, y página 112, líneas 1-2; y Anejo 11, Declaración Jurada de Allan Barci ¶20.

60. Allan Barci le preguntó particularmente por dos cenas en las que éste utilizó la tarjeta de crédito corporativa de Kraft. Véase Anejo 8- Deposition del Querellante. pág. 80, líneas 4-10; y Anejo 11, Declaración Jurada de Allan Barci ¶20.

61. La primera de esas cenas tuvo lugar el 31 de enero de 2014 en el restaurante *Blue Martini*, y la segunda, el 13 de febrero de 2014, en el restaurante *Sushi Samba*; ambos negocios ubicados en la ciudad de Miami. Véase Anejo 8- Deposition del Querellante. pág. 80, líneas 11-23 y pág. 143, líneas 4-12; y Anejo 12, Informe de Investigación, a la pág. 1.

62. En la cena de Blue Martini el querellante reportó un gasto de \$188.00, mientras que, en la cena de Sushi Samba, reportó un gasto de \$172.00. Véase Anejo 12- Informe de Investigación, a la pág. 1.

63. Allan Barci comentó al querellante que ambas transacciones le parecían sospechosas debido a que éste último había puesto en el recibo de las cenas a personas que alegadamente comparecieron, pero que realmente no estuvieron con el querellante en dichas cenas. Véase Anejo 8- Deposition del Querellante. pág. 80, línea 25, pág. 81 líneas 1-3, 9-14; y Anejo 11, Declaración Jurada de Allan Barci ¶20.

64. **En la llamada telefónica con Allan Barci, el querellante admitió que anotó en los recibos de ambas cenas los nombres de personas que no estuvieron con él en esas comidas.** Véase Anejo 8- Deposition del Querellante. pág. 81, líneas 16-19; y Anejo 11, Declaración Jurada de Allan Barci ¶21.

65. La razón que el querellante le dio a Allan Barci, para haber actuado de esa manera, fue que comió solo y que quería “bajar las cantidades totales por persona, de la transacción.” Véase Anejo 8- Deposition del Querellante. pág. 81, líneas 20-25 y pág. 82 línea 1; y Anejo 11, Declaración Jurada de Allan Barci ¶21.

66. **El querellante admitió a Allan Barci que suministró información falsa a Kraft en esos reportes de gastos.** Véase Anejo 8- Deposition del Querellante. pág. 86, líneas 15-25, pág. 87, líneas 1-6 y pág. 8, líneas 7-10; y Anejo 11, Declaración Jurada de Allan Barci ¶21.

71. El querellante es consciente de que con estos reportes de gastos falsos violó las normas y políticas de Kraft. Véase Anejo 8- Deposition del Querellante. pág. 88, líneas 4-6.

73. El querellante era consciente de que, conforme las normas y políticas de la Compañía, la infracción en la que había incurrido era grave, de por sí, y sabía que podía ser despedido. Véase Anejo 8- Deposition del Querellante. pág. 106, líneas 16-25, pág. 107, líneas 1-6, pág. 114, líneas 12-25, pág. 115, líneas 1-9, y pág. 123, líneas 8-19.” (Énfasis suplido).

El 29 de junio de 2016, la parte recurrida presentó su *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria*.² El señor Meléndez sostuvo que la conducta desplegada por él era tolerada por sus supervisores y que su acción no conllevaba el despido inmediato. Además, sostuvo que desconocía de las políticas de la compañía en cuanto a los gastos de viaje. Sostuvo que existe controversia en cuanto a qué manual de empleados estaba vigente al momento de los hechos y que Kraft fue selectivo al momento de disciplinar al querellante.³ Sin embargo, no impugnó la veracidad de los hechos alegados referentes a que sometió a sabiendas un informe de gastos con información falsa.

Finalmente, el foro primario dictó Resolución en la que declaró no ha lugar la moción de sentencia sumaria presentada por la peticionaria. Sin embargo, acogió como hechos que no están en controversia aquellos enumerados en la página anterior de esta Sentencia. El tribunal dispuso que existían las siguientes controversias de hechos:

1. Si existió justa causa para el despido del querellante.
2. Si Kraft cumplió con las políticas vigentes al momento de los hechos al despedir al querellante.
3. Si el querellante incurrió en un patrón de conducta en violación a las normas y reglamentos de Kraft.

Inconforme, Kraft presentó el recurso de certiorari que nos ocupa y señaló el siguiente error:

² Luego de que el foro primario concediera una prórroga para presentar dicha oposición.

³ El querellante sostuvo que cierto empleado, que no es parte en este pleito, incurrió en la misma conducta y únicamente fue amonestado por escrito. A ello, Kraft respondió que el empleado padece de alcoholismo, condición de salud protegida legalmente, y que en virtud de esta condición, Kraft no pudo determinar que el empleado en efecto, tuvo la intención de defraudar a la compañía.

Erró el TPI al no desestimar sumariamente el caso, a pesar de que los hechos incontrovertidos, apoyados por evidencia admisible y por el testimonio del Querellante, y el derecho aplicable, demuestran que no existe controversia real sustancial con respecto a cualquiera de los hechos materiales y procede la desestimación con perjuicio del caso. En específico, las admisiones del Querellante demuestran que éste conocía que la política de la empresa era que ofrecer información falsa y hacer mal uso de fondos corporativos conllevaban el despido y cometió esa falta en varias ocasiones a sabiendas de la sanción a la cual se exponía, por lo que fue despedido con justa causa.

El recurso se perfeccionó sin la comparecencia del recurrido señor Meléndez Bermúdez. Evaluados cuidadosamente los argumentos de las partes, disponemos de la controversia de autos.

II.

-A-

En lo sustantivo, el *certiorari* es un recurso extraordinario discrecional expedido por un tribunal superior a otro inferior, mediante el cual el primero está facultado para enmendar errores cometidos por el segundo, cuando "el procedimiento adoptado no esté de acuerdo con las prescripciones de la ley". Artículo 670 del Código de Enjuiciamiento Civil, 32 LPRA sec. 3491. Véase, *IG Builders et al. v. BBVAPR*, 185 DPR 307, 337-338 (2012); *Pueblo v. Díaz de León*, 176 DPR 913, 917-918 (2008). La expedición del auto descansa en la sana discreción del tribunal. *Medina Nazario v. McNeill Healthcare*, 194 DPR 723, 729 (2016).

La Regla 52.1 de las de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 52.1, delimita las instancias en que el Tribunal de Apelaciones expedirá un recurso de *certiorari* para revisar resoluciones u órdenes

interlocutorias dictadas por el Tribunal de Primera Instancia. Es decir, cuando "se recurra de una resolución u orden bajo las Reglas 56 y 57 o de la denegatoria de una moción de carácter dispositivo". Regla 52.1 de Procedimiento Civil, *supra*. (Énfasis suplido).

Asimismo, dispone los supuestos en que este foro intermedio podrá revisarlas, con carácter discrecional.

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, 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. Regla 52.1 de Procedimiento Civil, *supra*.

Por su parte, la Regla 40 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B R. 40, establece los criterios que este foro debe tomar en consideración al atender una solicitud de expedición de este recurso discrecional. Estos son:

- (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 de la justicia.

Nuestro ordenamiento jurídico desfavorece la revisión de determinaciones interlocutorias. *Medina Nazario v. McNeill Healthcare, supra* a la pág. 730. Ello cobra mayor relevancia en aquellos casos ventilados al amparo de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1967, conocida como Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales, 32 LPRA sec. 3118 *et seq.* En estos procedimientos, la revisión apelativa de órdenes y resoluciones interlocutorias es contraria al carácter sumario del procedimiento laboral. *Dávila, Rivera v. Antilles Shipping, Inc*, 147 DPR 483, 496 (1999) reiterado en *Medina Nazario v. McNeill Healthcare, supra* a la pág. 732-733.

Sin embargo, dicha norma no es absoluta. Nuestro ordenamiento jurídico permite la revisión de resoluciones interlocutorias mediante el vehículo discrecional del *certiorari* en dos instancias: (1) aquellas resoluciones dictadas por un tribunal sin jurisdicción y (2) aquellos casos extremos en los cuales los fines de la justicia así lo requieran. *Id.* Es decir, "procede la revisión inmediata cuando hacerlo dispondría del caso en forma definitiva o cuando tenga el efecto de evitar una grave injusticia." *Id.* La parte que acuda a este foro tendrá un término jurisdiccional de diez (10) días para presentar su petición. *Id.* a la pág. 736.

-B-

La Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V., atiende todo lo referente al mecanismo de sentencia sumaria. En específico, la Regla 36.1 de Procedimiento Civil dispone que en cualquier momento después de haber transcurrido 20 días desde que se emplaza a la parte demandada o después que la parte contraria haya notificado una moción de sentencia sumaria, aunque no más tarde de los 30 días luego de la fecha establecida por el tribunal para concluir el descubrimiento de prueba, una parte podrá presentar una moción fundamentada "en declaraciones juradas o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes, para que el tribunal dicte sentencia sumariamente a su favor sobre la totalidad o cualquier parte de la reclamación solicitada". 32 LPRA Ap. V, R. 36.1.

Según ha explicado el Tribunal Supremo, este mecanismo propicia la esencia y la razón expresada en la Regla 1 de Procedimiento Civil (32 LPRA Ap. V) cuando surja de forma clara que el promovido no puede prevalecer y que el tribunal cuenta con la verdad de todos los hechos necesarios para poder resolver la controversia. *Mejías v. Carrasquillo*, 185 DPR 288, 299 (2012); *Corp. Presiding Bishop CJC of LDS v. Purcell*, 117 DPR 714, 720-721 (1986). Así pues, este mecanismo procesal vela adecuadamente por el balance entre el derecho de todo litigante a tener su día en corte y la disposición justa rápida y económica de los litigios civiles. *Íd.*, pág. 300; *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 220 (2010). La parte que solicite la

disposición de un asunto mediante el mecanismo de sentencia sumaria deberá establecer su derecho con claridad, pero sobre todo, deberá demostrar que no existe controversia sustancial sobre algún hecho esencial. *González Aristud v. Hosp. Pavía*, 168 DPR 127, 137-138 (2006); *Ramos Pérez v. Univisión*, *supra*, pág. 213.

De otro lado, la parte que se oponga a que se dicte sentencia sumaria, según la citada Regla 36.3, *supra*, deberá controvertir la prueba presentada por la parte que la solicita por lo que deberá cumplir con los mismos requisitos que tiene que cumplir la parte proponente. Además, su solicitud deberá contener una relación concisa y organizada, con una referencia a los párrafos enumerados por la parte promovente, de los hechos esenciales y pertinentes que están realmente y de buena fe controvertidos, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen los mismos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal. Véase, Regla 36.3 (b) (2), *supra*.

De no hacerlo, la parte opositora correrá el riesgo de que la solicitud de sentencia sumaria sea acogida por el tribunal y se resuelva en su contra. *Ramos v. Univisión Pérez*, *supra*, pág. 215; *Luan Invest. Corp. v. Rexach Const. Co.*, 152 DPR 652 (2000). En *Corp. Presiding Bishop CJC of LDS v. Purcell*, *supra*, el Tribunal Supremo estableció como regla general que la parte que se oponga a la sentencia sumaria deberá "presentar

contradecларaciones juradas y contradocumentos que pongan en controversia los hechos presentados por el promovente." *Íd.*, pág. 721. Es por ello que la parte que se oponga no puede descansar en meras alegaciones. *Ramos Pérez v. Univisión, supra*, pág. 215.

Así las cosas, en *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414 (2013), se resolvió en cuanto a la sentencia sumaria que la misma:

[C]oloca sobre las partes, quienes conocen de primera mano sus respectivas posiciones, así como la evidencia disponible en el caso, el deber de identificar cada uno de los hechos que estiman relevantes, al igual que la prueba admisible que los sostiene. Se facilita, por lo tanto, el proceso adjudicativo al poner al tribunal en posición de evaluar conjuntamente las versiones encontradas para cada uno de los hechos refutados a la luz de las referencias a la prueba que alegadamente los apoya. Este sistema claramente agiliza la labor de los jueces de instancia y propende la disposición expedita de aquellas disputas que no necesitan de un juicio para su adjudicación. *Id.* págs. 433-434.

Una vez las partes cumplan con las disposiciones antes esbozadas, la precitada Regla 36 de Procedimiento Civil requiere que se dicte sentencia sumaria, solamente si las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas y alguna otra evidencia si las hubiere, acreditan la inexistencia de una controversia real y sustancial respecto a algún hecho esencial y pertinente y, además, si el derecho aplicable así lo justifica. *SLG Zapata-Rivera v. J. F. Montalvo, supra*, 430-434 (2013).

Por otro lado, en *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc.*, 193 DPR 100 (2015), el Tribunal Supremo hizo un análisis de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, 32

LPRA Ap. V, con relación al rol del Tribunal ante la petición de una sentencia sumaria. En dicho caso, el Tribunal Supremo, citando la Regla 36.4, enfatizó lo siguiente:

Si en virtud de una moción presentada bajo las disposiciones de esta regla no se dicta sentencia sobre la totalidad del pleito, ni se concede todo el remedio solicitado o se deniega la misma, y es necesario celebrar juicio, será obligatorio que el tribunal resuelva la moción mediante una determinación de los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial y los hechos esenciales y pertinentes que están realmente y de buena fe controvertido[s]. *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc., supra., 112-113.* (Énfasis en el original)

Por tanto, el mecanismo de la sentencia sumaria le requiere a los jueces que -aun cuando denieguen, parcial o totalmente una Moción de Sentencia Sumaria- determinen los hechos que han quedado incontrovertidos y aquellos que aún están en controversia. *Íd;* véase además, *SLG Zapata-Rivera v. J. F. Montalvo, supra.* Es decir, el tribunal está obligado a determinar, mediante resolución, los hechos esenciales y pertinentes sobre los que no existe controversia sustancial, así como aquellos que estén incontrovertidos, a los fines de que no se tenga[n] que relitigar los hechos que no están en controversia. *Íd.* Solamente de esa manera se pone en posición a este Tribunal de poder revisar un recurso mediante el cual se recurre, ya sea de la denegatoria o de la concesión de una Moción de sentencia sumaria.

En cuanto a la distinción entre un hecho en controversia y una conclusión de derecho, el Tribunal

Supremo expresó que "las determinaciones de hechos establecen qué fue lo que pasó, mientras que en las conclusiones de derecho se determina el significado jurídico de esos hechos conforme a determinada norma legal." *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, 194 DPR 209, 226 (2015). Así, en lo pertinente al caso que nos ocupa, la determinación sobre si un despido fue injustificado o si se siguió el procedimiento que ordena la legislación aplicable constituyen cuestiones de derecho que la parte ha puesto ante la consideración del foro judicial para su adjudicación. *Id.* a la pág. 227.

Por último, en el citado caso *Meléndez González et al. v M. Cuebas, supra*, el Tribunal Supremo amplió el estándar específico que este foro debe utilizar al momento de revisar la concesión de una solicitud de sentencia sumaria y estableció que nos encontramos en la misma posición que el Tribunal de Primera Instancia para evaluar la procedencia de una sentencia sumaria. Consecuentemente, precisa que examinemos la moción de sentencia sumaria y su oposición para determinar si éstas cumplen con lo requerido por la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y su jurisprudencia interpretativa, y si no existen hechos pertinentes y esenciales en controversia. De no existir controversias sobre hechos pertinentes y esenciales debemos evaluar si procede en derecho la concesión de tal remedio. *Íd.*

-C-

En nuestra jurisdicción existe vasta legislación en protección de los derechos de los obreros, con el fin de establecer un balance en las relaciones entre

los patronos y los empleados. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 903 (2011). La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 (29 LPRA sec. 185a et seq.), conocida como Ley de despido injustificado, es ejemplo de ello. Ésta fue creada con el fin primordial de proteger, de manera más efectiva, el derecho del obrero puertorriqueño a la tenencia de su empleo. Fue promulgada, además, para desalentar la práctica de despedir a los empleados de forma injustificada y otorgarle a los trabajadores remedios justicieros y substanciales con los daños causados por un despido injustificado. Véase Exposición de Motivos de la Ley Núm. 80, *supra*. *SLG Torres-Matundan v. Centro de Patología*, 193 DPR 920, 929 (2015) *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 424 (2013); *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368 (2011).

"Lo que la reglamentación contra el despido injustificado pretende es desalentar y penalizar la práctica de cesantear a empleados por razones que no tienen que ver con su desempeño en las labores o las necesidades del negocio", *Figueroa Rivera v. El Telar Inc.*, 178 DPR 701, 706 (2010). Al amparo de la Ley 80, *supra*, "la mesada es el remedio exclusivo disponible para los empleados despedidos injustificadamente, siempre y cuando no existan otras causas de acción al amparo de otras leyes que prohíban el despido y concedan otros remedios." *SLG Torres-Matundan v. Centro de Patología, supra*, a la pág. 929-930.

Bajo los postulados de la Ley Núm. 80, *supra*, se entiende que hay justa causa para el despido cuando éste "tiene su origen en alguna razón o motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento

de una empresa y no en el libre arbitrio o capricho del patrono". *Figueroa Rivera v. El Telar Inc., supra*, a la pág. 706.

Si el empleado demostró la existencia de un despido, se activa la presunción de la Ley 80, *supra*, de que el despido fue injustificado, y el peso de la prueba recae sobre el patrono, quien tendrá que demostrar la existencia de justa causa. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co., supra*. Por estar investida de alto interés público, esta presunción sólo podrá derrotarse con prueba "amplia y vigorosa", por lo que "el empleado cobijado por la presunción podría prevalecer en el pleito sin más evidencia que la misma presunción". *Íd.*, pág. 912. Es decir, que "si se logra activar la presunción y la evidencia que presenta el patrono no la derrota, la presunción sobrevive y prevalece el obrero". *Figueroa Rivera v. El Telar Inc., supra*, pág. 912.

El artículo 2 de la Ley 80, 29 LPRA sec. 185b, detalla las circunstancias que constituyen justa causa para el despido e incluye motivos fundados en la conducta del empleado así como circunstancias de índole empresarial. Así, el despido se considerará con justa causa si se configuraron actuaciones imputables al obrero, de las cuales se entiende que éste provocó su despido; o, si se han dado situaciones como cierre de operaciones, reorganizaciones y reducciones de personal, que aunque inimputables al obrero, son de tal naturaleza que su despido resulta prácticamente inevitable. *Figueroa Rivera v. El Telar Inc., supra*, a la pág. 706-707.

En lo pertinente, se considera justa causa para el despido: "(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; y (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 sec. 185b.

Sin embargo, estas instancias enumeradas en la Ley 80 son solo ejemplos de lo que constituye justa causa. *SLG Torres-Matundan v. Centro de Patología, supra*, a la pág. 930. Ello porque el Tribunal Supremo determinó que el concepto de justa causa es "dinámico, puesto que se nutre de múltiples y fluidas situaciones imposibles de prever". *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223, 243 (2001) citado en *SLG Torres-Matundan v. Centro de Patología, supra*, a la pág. 930.

Las disposiciones de la Ley 80 no favorecen el despido como sanción a la primera ofensa. Sin embargo, ese despido podría considerarse justificado si la acción u omisión es tan grave que altera la seguridad y el orden del establecimiento. *Miranda Ayala v. Hosp. San Pablo*, 170 DPR 734, 738 (2007) (Sentencia); *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 690 (2004).

En *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 383 (2011), el Tribunal Supremo expresó:

"[l]a falta o acto aislado que dé lugar [a]l despido del empleado en primera ofensa ha de ser de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter, tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa, que constituiría una imprudencia esperar [a que se repita, para entonces proceder con el despido]". (Corchetes en el original, citas omitidas).

Conforme a lo anterior, el Tribunal Supremo ha reconocido varias instancias en las que el despido en primera ofensa está justificado. Por ejemplo, mentir tiende a destruir la dinámica con el empleado y afecta el buen funcionamiento de la empresa. Ello porque es un acto de deshonestidad que denota una ausencia de valor moral. *Miranda Ayala v. Hosp. San Pablo, supra* a la pág. 741 citando a *Aut. Edif. Púb. v. Unión Indep. Emp. A.E.P.*, 130 DPR 983 (1992).

A la luz del marco jurídico antes citado, evaluamos la controversia que nos ocupa.

III.

De entrada, queremos aclarar que nuestro ordenamiento jurídico desfavorece las revisiones de dictámenes interlocutorios en los pleitos instados al amparo de la Ley 2, *supra*. Sin embargo, ejercemos nuestra función revisora debido a que, al así hacerlo, disponemos del caso de forma definitiva y evitamos un fracaso a la justicia. Igualmente, se le economiza a las partes y a la Rama Judicial el gasto de recursos económicos que llevará consigo un procedimiento judicial que tendrá el mismo resultado que el aquí anunciado.

El foro primario determinó como hecho en controversia si el despido en el presente caso fue

justificado o no. Ello es una cuestión de derecho, la cual precisamente el tribunal está llamado a adjudicar. Veamos.

Primero, la parte peticionaria sostiene que no existe controversia de hechos genuina en cuanto a que el querellante incurrió en una falta grave que irrumpió el buen funcionamiento de la compañía, por lo que el despido del señor Meléndez fue justificado. Le asiste razón.

Basta con examinar los hechos que no están en controversia en el presente caso, sustentados por prueba admisible, para concluir que la conducta que motivó el despido del querellante fue por actos de fraude y falsificación de documentos. El propio querellante admitió haber mentido en los informes de gastos sometidos a la compañía. Ello implica que el querellante falsificó documentos oficiales en su empleo para engañar al patrono y exigir que se le reembolsara una cantidad de dinero a la cual no tenía derecho. Es decir, mintió en miras a obtener un aprovechamiento económico indebido. El demandante no controvirtió estos hechos en su oposición a la moción de sentencia sumaria. No podemos exigirle a un patrono que tome una medida correctiva distinta a la que Kraft llevó a cabo, pues se trata de una falta grave, que según la jurisprudencia antes citada, constituye justa causa para propósitos del despido como primera ofensa.

El recurrido señaló ante el foro primario que existía controversia en cuanto al manual de empleados vigente al momento de los hechos que fundamentaron el despido. Ello porque el *Manual para Empleados* entró en vigor en fecha posterior a los hechos imputados al

querellante. Lo cierto es que Kraft demostró que el procedimiento para el uso de la tarjeta de crédito estaba detallado en el *North America Travel & Business Expense Policy* efectivo el 4 de noviembre de 2013 y el *North America Business Travel Expense Policy*, efectivo el 21 de noviembre de 2013. Así, ambos manuales exponen que cada empleado es responsable de incurrir únicamente en gastos que son razonablemente necesarios para llevar a cabo sus negocios. Además, están obligados a cumplir con las demás disposiciones de la política de gastos. Cualquier incumplimiento con dicha política puede conllevar acciones disciplinarias.⁴ El querellante sometió y enumeró en su informe de gastos unos empleados que alegadamente asistieron a cenar con él a dos establecimientos, lo cual no era cierto. El querellante no impugnó este hecho. No cabe duda que falsificar informes de gastos es una conducta que conlleva acciones disciplinarias.

Tal y como expusimos anteriormente, nuestro ordenamiento jurídico ha justificado el despido de un empleado a la primera ofensa cuando dicho despido responde a actos de deshonestidad que denotan una ausencia de valor moral y por ende, interrumpen el buen funcionamiento de la empresa. En virtud de lo anteriormente expuesto, concluimos que el despido en este caso fue justificado. El fraude en los informes de gastos, aceptado por el querellante, es una conducta inaceptable. Por ello, procede revocar el dictamen recurrido y desestimar la querrela presentada contra Kraft.

⁴ Véase Anejo 6A, Apéndice del recurso, página 161.

IV.

Por los fundamentos expuestos anteriormente, **REVOCAMOS** la Resolución recurrida y se desestima la querrela presentada por el señor Meléndez contra Kraft Foods Group.

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

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