

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL VIII

RAFAEL CARO CAJIGAS

Apelante

v.

FEDERAL EXPRESS  
CORPORATION

Apelado

KLAN201800465

Apelación  
procedente del  
Tribunal de Primera  
Instancia, Sala de  
Bayamón

Sobre: Despido  
Injustificado;  
Represalias; Daños y  
Perjuicios

Caso Número:  
D PE2015-0772

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Colom García, la Jueza Domínguez Irizarry y la Jueza Soroeta Kodesh

Domínguez Irizarry, Jueza Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico a 20 de junio de 2018.

La parte apelante, señor Rafael Caro Cajigas, comparece ante nos y solicita que dejemos sin efecto la *Sentencia* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Bayamón, el 3 de abril de 2018, notificada a las partes al día siguiente. Mediante la misma, el foro *a quo* acogió una *Moción de Sentencia Sumaria* promovida por Federal Express Corporation (apelado o parte apelada) y, como resultado, desestimó la demanda sobre despido injustificado, represalias y daños y perjuicios incoada en su contra.

Por los fundamentos que expondremos a continuación, se confirma la sentencia sumaria apelada.

**I**

Surge del expediente que el apelante fungió como Especialista de Seguridad en FedEx desde el 2009 hasta que fue cesanteado el 30 de enero de 2015. Como parte de sus funciones lideraba investigaciones de seguridad, preparaba reportes investigativos, monitoreaba los trabajos del subcontratista de seguridad

Guardsmark, trabajaba en conjunto con agencias federales como la “*Transportation Security Administration*” (TSA) y el “*U.S. Customs and Border Protection*” (CBP) para cumplir con sus políticas y regulaciones, entre otras cosas. La empresa subcontratada Guardsmark le proveía guardias de seguridad a FedEx, los cuales, como parte de los requisitos de trabajo impuestos por TSA, debían completar un “*background check*” federal, obtener una identificación de la Autoridad de Puertos de Puerto Rico y solicitar o renovar el formulario “*Security Threat Assessment*” (STA). El aludido STA requiere la firma del solicitante certificando que la información provista es correcta y acepta que, de proveer información falsa, podría conllevar pena de cárcel, multa o ambas.

En agosto de 2014 la compañía apelada contrató al señor Lionel Gracia como Gerente de Seguridad para la División de América Latina y el Caribe y, por tanto, pasó a ser el supervisor inmediato del apelante. El 20 de enero de 2015 este le comunicó vía correo electrónico tanto al apelante, como a la señora Lourdes González que el STA de uno de los guardias de seguridad de Guardsmark, José Echevarría, no se había podido procesar por problemas de legibilidad. Solicitó que este se rehiciera y se sometiera nuevamente a la mayor brevedad posible. Ante tal solicitud, el apelante contactó al supervisor inmediato de los agentes de seguridad, Modesto Ruiz, en aras de resolver la situación con el aludido STA. Luego, el apelante remitió al señor Gracia los referidos formularios completados, quien, al recibirlos, notó cierta incongruencia en las firmas de los agentes.

Lo anterior motivó al señor Gracia a realizar una investigación sobre la posible falsificación de firmas en la referida documentación. Como parte de la pesquisa, el 21 de enero de 2015 el señor Gracia entrevistó al apelante y a las otras personas involucradas en la controversia. De la transcripción de la entrevista del apelante surge

que este reprodujo en los formularios STA de los oficiales José Echevarría y Christian Rivera la información correspondiente a sus nombres y dirección. Por igual, se desprende que el apelante admitió que Modesto Ruiz había firmado por al menos uno de los agentes de seguridad, sin contar con autorización para ello. Por otra parte, de la entrevista realizada ese mismo día a Modesto Ruiz surge la admisión de este de haber firmado por los agentes, sin embargo, enfatizó que ello fue ordenado por el apelante.

El mismo día en que se llevaron a cabo las entrevistas, el apelante fue suspendido de su empleo. Culminado el proceso investigativo, el 30 de enero de 2015 el apelante fue despedido mediante carta por infringir la política de conducta de FedEx al someter dos (2) STA con conocimiento de que contenían firmas no autorizadas. El apelante agotó los procedimientos internos de la compañía apelada para revisar la determinación de su despido, sin embargo, la misma se sostuvo en todas sus etapas.<sup>1</sup>

Por estar inconforme, el 23 de septiembre de 2015, el apelante presentó la demanda de epígrafe en contra de FedEx al amparo de los siguientes estatutos: *Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa*, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 LPRC sec. 185a *et seq.*; *Ley de Acción por Represalia del Patrono*, Ley Núm. 115-1991, según enmendada, 29 LPRC sec. 194 *et seq.*, y el Artículo 1802 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRC sec. 5141, sobre daños y perjuicios.

En la demanda, el apelante alegó que su despido fue fabricado, ilegal, arbitrario, y en represalias por haber reportado la conducta de su nuevo supervisor. Específicamente, expresó que el señor Gracia siempre se dirigió hacia su persona con hostilidad y

---

<sup>1</sup> Tras su despido, el 17 de febrero de 2015, el apelante sometió una queja interna ante FedEx por el alegado discrimen y maltrato desplegado por el señor Gracia hacia su persona. Apéndice del recurso, págs. 211-223.

mostraba un comportamiento agresivo. Al respecto, destacó que tuvo varios altercados con éste, como, por ejemplo, en una ocasión el señor Gracia le gritó y lo insultó diciéndole “que él no sabía nada” y que “sus investigaciones eran una porquería”. Por otra parte, también manifestó que el señor Gracia se burló por su redacción en el idioma inglés. Añadió que, aunque se comunicó con el supervisor del señor Gracia, Steve Pittman, para informarle lo que estaba sucediendo, este no le hizo caso e intentó disuadirlo para que no se querellara. El apelante destacó que poco después de contactar al señor Pittman, comenzó un intenso patrón de hostigamiento y acusaciones falsas en su contra. De este modo, solicitó el pago de la mesada correspondiente, así como el 25% por concepto de honorarios de abogados, gastos e intereses legales. También requirió una suma razonable por concepto de temeridad.

Con relación a la causa de acción por represalias, el apelante alegó que tanto el señor Pittman, como el señor Gracia fabricaron una razón para despedirlo con pleno conocimiento de su falsedad. Además, arguyó que personalmente había participado en investigaciones de empleados de la compañía apelada, los cuales había cometido varios fraudes, falsificación y mal manejo de mercancía con contrabando y estos nunca fueron despedidos. El apelante sostuvo que las actuaciones ilegales de FedEx le causaron intensos daños emocionales y económicos, estimados en una suma no menor de \$500,000 cada uno. Asimismo, reclamó doble indemnización y la reinstalación en su antiguo puesto, entre otras cosas.

Por otra parte, respecto a la causa de acción de daños y perjuicios, el apelante alegó que fue víctima de un patrón sistemático de insultos, humillaciones, abusos y acusaciones falsas por parte de su antiguo patrono. En tal contexto, solicitó al Tribunal de Primera Instancia una compensación no menor de \$500,000 por

concepto de los daños emocionales y económicos ocasionados a su persona.

La entidad aquí apelada presentó su alegación responsiva el 23 de octubre de 2015. En esencia, negó todas las imputaciones en su contra y esbozó que el apelante fue despedido con justa causa por someter formularios de seguridad federal a sabiendas de que contenían firmas falsificadas. De otra parte, FedEx arguyó que el apelante no estaba protegido bajo las disposiciones de la Ley Núm. 115-1991 por no haber presentado una queja formal y que nunca tomó represalias en su contra por razón alguna. Además, sostuvo que el apelante no sufrió daños, y que, de haberlos sufrido, estos no eran compensables. En consecuencia, la entidad apelada solicitó que se declarara sin lugar la demanda de epígrafe.

Tras varios trámites, el 17 de junio de 2017, la parte apelada presentó una *Moción en Solicitud de Sentencia Sumaria*. En la misma, esbozó que no existía controversia alguna respecto a los hechos medulares de las causas de acción incoadas en su contra, toda vez que, a su juicio, de los documentos que acompañaban la moción y las admisiones de la parte apelante surgía que no había controversia sustancial de hechos que impidieran la disposición del caso por la vía sumaria. En apoyo a su solicitud, la entidad apelada acompañó varios documentos entre los que se destacan: transcripciones de las deposiciones tomadas al apelante y al señor Gracia, varios correos electrónicos relacionados a la tramitación de los STA de los guardias de seguridad de Guardsmark, una declaración jurada suscrita por el señor Modesto Ruiz, transcripciones de las entrevistas tomadas por el señor Gracia a Christian Rivera, José Echevarría, Modesto Ruiz y al apelante, así como copia de las políticas de conducta exigidas a los empleados de FedEx y la carta de despido del apelante. En el pliego la parte apelada enfatizó que, aunque el despido del apelante fue por una

primera falta, dado a la magnitud de la misma, no estaba obligado a esperar a que este incurriera nuevamente en la conducta prohibida. La entidad apelada hizo alusión a sus políticas de conducta, el *Employee Handbook* y el *People's Manual 2-5*, las cuales exigían un alto grado de integridad y responsabilidad por parte de sus empleados. Particularmente, se hizo mención al *People's Manual 2-5* el cual contiene una lista no taxativa de violaciones que podrían resultar en una acción disciplinaria de terminación del empleo. Entre estas se encuentra, la falsificación de documentos de la compañía, actividades fraudulentas o cualquier otra actividad que resulte ser significativamente detrimental al mejor interés de FedEx y/o sus empleados, según determinado por la gerencia. FedEx expresó que las disposiciones de dichos reglamentos no eran caprichosas ni arbitrarias, sino que las mismas tenían como propósito conservar la buena marcha del negocio. Además, subrayó que el apelante, el cual era responsable de identificar actividades fraudulentas de parte de los contratistas y empleados de su empresa, había sometido un documento para la consideración del gobierno federal con conocimiento de que al menos una de las firmas contenidas en el mismo fue falsificada.

Por otra parte, la entidad apelada negó que al apelante le cobijaran las disposiciones de la Ley Núm. 115-1991, *supra*, puesto a que este no podía establecer un caso *prima facie* de represalias. Al respecto, adujo que el apelante no presentó una queja formal interna que se pudiera catalogar como una actividad protegida, así como tampoco probó un nexo causal entre la referida actividad y la acción adversa del patrono. En la alternativa, expresó que el apelante carecía de prueba para establecer que su despido estuvo motivado por haber hecho alguna queja informal sobre el señor Gracia. Particularmente, arguyó que el proceso de revisión interno bajo el *Guaranteed Fair Treatment Procedure* (GFTP), el cual había ratificado

su terminación de empleo, fue efectuado por personas dentro del esquema corporativo de FedEx que nada tenían que ver con la alegada motivación discriminatoria aludida.

Por último, la parte apelada expresó que el apelante carecía de una causa de acción en daños y perjuicios. Aseveró que todos los señalamientos por parte del señor Gracia hacia el apelante se realizaron como parte de su desempeño como supervisor, en el contexto de una relación laboral.

En respuesta, el 28 de marzo de 2017, el apelante presentó una *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria y Presentación de Hechos Materiales Adicionales que no están en Controversia*. En su pliego, esencialmente arguyó que la parte apelada excluyó en su solicitud de sentencia sumaria hechos materiales que precedieron su despido. Insistió que los hechos incontrovertibles demostraban que la terminación de su empleo fue consecuencia de un esquema fabricado por su exjefe inmediato, el señor Gracia, una vez se había enterado que se había quejado sobre su conducta. De igual modo, objetó varios anejos referentes a correos electrónicos por constituir prueba de referencia inadmisibles.

En particular, el apelante enfatizó que existía una disputa en cuanto al elemento de intención o conocimiento sobre la falsificación de las firmas en los STA, lo que hacía necesario que se dirimiera el elemento de credibilidad en un juicio plenario. Además, planteó que varios empleados de la empresa habían incurrido en conducta similar a la que se le imputó y que estos no fueron despedidos. Así, el apelante solicitó al Tribunal de Primera Instancia que denegara la petición en controversia. Junto al pliego en oposición se anejaron varios documentos en aras de refutar los sometidos previamente por el apelado. Entre estos surgen las transcripciones de las deposiciones tomadas al Asesor de Recursos Humanos de FedEx,

Jesús Rodríguez Oquendo y al señor Gracia, así como una declaración jurada suscrita por el apelante.

El 28 de abril de 2017 la entidad apelada presentó una *Réplica a Oposición a Moción de Sentencia Sumaria y Presentación de Hechos Materiales Adicionales que no están en Controversia*. Esencialmente arguyó que el apelante no presentó su oposición conforme a la Regla 36 de Procedimiento Civil, *infra*, toda vez que no logró controvertir ninguno de los hechos materiales en que se basó su solicitud de sentencia sumaria. Además, expresó que los hechos adicionales presentados por este no eran pertinentes para la controversia de epígrafe. En relación a los casos de empleados de FedEx disciplinados por actos de falsificación invocados por el apelante, la parte apelada adujo que estos eran irrelevantes, pues al apelante no se le imputó haber incurrido en falsificación personalmente, sino en aceptar y someter documentos para el gobierno federal con firmas falsificadas. Finalmente, se reafirmó en que procedía la desestimación de la demanda incoada en su contra. Entre los documentos que la parte apelada anejó a su moción se encuentra el *Interrogatorio y Requerimiento de Producción de Documentos* enviado a FedEx por el apelante y su respectiva contestación.

Luego de examinar los hechos del caso, el 3 de abril de 2018, notificada al día siguiente, el Tribunal de Primera Instancia emitió la sentencia que hoy revisamos. Mediante esta se declaró ha lugar la solicitud de sentencia sumaria propuesta por la parte apelada y se desestimó la demanda de epígrafe. El foro primario determinó que el despido del apelante estuvo justificado ante una primera ofensa conforme a la Ley Núm. 80. Así, el foro *a quo* concluyó que el apelante había participado en un trámite inadecuado y fraudulento, el cual había atentado contra la seguridad de la empresa, en clara violación a los reglamentos de la misma.



Por estar en desacuerdo, el 4 de mayo de 2018, el apelante compareció ante nos mediante el presente recurso de apelación. En el mismo plantea los siguientes señalamientos:

Erró el TPI al declarar con lugar la Moción de Sentencia Sumaria sin considerar los 149 hechos esenciales adicionales presentados por el demandante, ignorar la evidencia documental sometida por el demandante que establece pretexto y adjudicar credibilidad a favor de un tercero en apoyo a la desestimación sumaria del caso.

Erró el TPI al aplicar erróneamente y sin fundamento la política de actividades fraudulentas al demandante.

Erró el TPI al no considerar la causa de acción de represalias, ni siquiera consideró la evidencia fáctica que comprueba que [el] apelante logró establecer un caso *prima facie* de represalias.

Erró el TPI al no considerar evidencia de pretexto que consiste en los empleados y gerenciales de FedEx que la empresa encontró que cometieron fraude y falsificación de documentos pero que FedEx los ha promovido de puesto y aumentado sus salarios.

Erró el TPI al no considerar la causa de acción de daños y perjuicios y los hechos constitutivos de abuso, maltrato y hostilidad de parte de Lionel Gracia.

Luego de examinar el expediente de autos y con el beneficio de la comparecencia de las partes involucradas, procedemos a disponer del asunto que nos ocupa a tenor con la norma aplicable.

## II

### A

La Regla 36.2 de las de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.2, permite a una parte contra la cual se ha presentado una reclamación, solicitar que se dicte sentencia sumaria a su favor sobre la totalidad o cualquier parte de la misma. Este mecanismo procesal es un remedio de carácter extraordinario y discrecional. Su fin es favorecer la más pronta y justa solución de un pleito que carece de controversias genuinas sobre los hechos materiales y esenciales de la causa que trate. *Roldán Flores v. M. Cuebas Inc.*, Res. 6 de febrero de 2018, 2018 TSPR 18; *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414 (2013); *Córdova Dexter v. Sucn. Ferraiuoli*,

182 DPR 547 (2011); *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200 (2010); *Sucn. Maldonado v. Sucn. Maldonado*, 166 DPR 154 (2005).

De este modo y debido a la ausencia de criterios que indiquen la existencia de una disputa real en el asunto, el juzgador de hechos puede disponer del mismo sin la necesidad de celebrar un juicio en su fondo. *Luan Invest. Corp. v. Rexach Const. Co.*, 152 DPR 652 (2000). La doctrina considera que el uso apropiado de este recurso contribuye a descongestionar los calendarios judiciales, fomentando así los principios de celeridad y economía procesal que gobiernan nuestro ordenamiento. *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308 (2004). Por tanto, la sentencia sumaria permite la pronta adjudicación de las controversias cuando una audiencia formal resulta en una dilación innecesaria de la tarea judicial. Así pues, esta solo debe ser utilizada en casos claros, cuando el tribunal tenga ante sí la verdad de todos los hechos esenciales alegados en la demanda, restando solo por disponer las controversias de derecho existentes. *Roldán Flores v. M. Cuebas Inc.*, supra; *Vera v. Dr. Bravo*, supra; *PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.*, 136 DPR 881 (1994).

La parte promovente de una solicitud de sentencia sumaria está obligada a establecer, mediante prueba admisible en evidencia, la inexistencia de una controversia real respecto a los hechos materiales y esenciales de la acción. Además, deberá demostrar que, a la luz del derecho sustantivo, amerita que se dicte sentencia a su favor. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra; *Sucn. Maldonado v. Sucn. Maldonado*, supra; *Vera v. Dr. Bravo*, supra. Para que tal sea el resultado, viene llamado a desglosar, en párrafos numerados, los hechos respecto a los cuales aduce que no existe disputa alguna. Una vez expuestos, debe especificar la página o párrafo de la declaración jurada u otra prueba admisible que sirven de apoyo a su contención. 32 LPR Ap. V, R. 36.3 (a)(4); *Roldán Flores v. M. Cuebas Inc.*, supra; *SLG Zapata-Rivera v. J.F.*, supra.

Cuando de las propias alegaciones, admisiones o declaraciones juradas, surge una controversia *bonafide* de hechos, la moción de sentencia sumaria resulta ser improcedente. Ante ello, el tribunal competente debe abstenerse de dictar sentencia sumaria en el caso y cualquier duda en su ánimo, lo debe llevar a resolver en contra de dicha solicitud. *Vera v. Dr. Bravo*, supra; *Mgmt. Adm. Servs., Corp. v. ELA*, 152 DPR 599 (2000).

Por su parte, para derrotar una moción de sentencia sumaria, la parte que se opone a la misma viene llamada a presentar declaraciones juradas o documentos que controviertan las alegaciones pertinentes. Regla 36.5 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.5. De ahí su obligación de exponer, de forma detallada, aquellos hechos relacionados al asunto que evidencien la existencia de una controversia real, que debe ventilarse en un juicio plenario. *Roldán Flores v. M. Cuebas Inc.*, supra; *SLG Zapata-Rivera v. J.F.*, supra; *Rodríguez de Oller v. TOLIC*, 171 DPR 293 (2007). En esta tarea, tiene el deber de citar específicamente los párrafos, según enumerados por el promovente, sobre los cuales estima que existe una genuina controversia y, para cada uno de los que pretende controvertir, detallar, de manera precisa, la evidencia que sostiene su impugnación. Regla 36.3 (b) (2) de Procedimiento Civil, supra; *SLG Zapata-Rivera v. J.F.*, supra.

### **B**

Por otra parte, mediante la aprobación de la *Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa*, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA sec. 185a *et seq.*, el legislador estableció en nuestro estado de derecho un esquema de naturaleza protectora dentro del ámbito de las relaciones obrero-patronales, a los fines de desalentar la práctica de cesantar a un empleado sin motivo legítimo alguno. *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920, 929 (2015); *Romero et als. v. Cabrera Roig et als.*, 191 DPR 643,

649-650 (2014); *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, 178 DPR 701 (2010).

De este modo, el propósito fundamental del referido precepto es hacer valer la política pública imperante en nuestra jurisdicción en cuanto a la prohibición del despido sin causa, ello mediante la concesión de ciertos remedios tendentes a mitigar las consecuencias lesivas derivadas de una remoción infundada. Exposición de Motivos, Ley. Núm. 80, *supra*; *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560 (2001). Así, la antedicha disposición, como método disuasivo, preceptúa el derecho de los empleados a recibir una compensación económica en aquellos casos en que sean separados de su cargo sin que medie justa causa. 29 LPRa sec. 185a; *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, *supra*; *Jusino et als. v. Walgreens*, *supra*; *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364 (2001).

En armonía con lo anterior, el ordenamiento vigente es enfático al disponer que el despido por justa causa es aquél que tiene su génesis en una razón vinculada a la marcha ordenada y al buen funcionamiento de la empresa de que trate. *Srio. Del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223 (2001). En este contexto, resulta correcto afirmar que, si bien la Ley Núm. 80, *supra*, se perfila como una garantía de índole reparadora a interpretarse de manera liberal a favor del empleado, lo cierto es que, al reconocer los derechos y facultades del patrono, provee un mecanismo dual para equilibrar intereses en los que se funda toda relación laboral. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681 (2004); *Jusino et als. v. Walgreens*, *supra*. Así, aunque no de manera taxativa, el Artículo 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, enumera ciertas circunstancias que habrán de catalogarse como justa causa para remover a un empleado de su cargo. Dichas circunstancias incluyen motivos fundamentados en la conducta del empleado, así como razones de índole empresarial. *Íd*; *SLG Torres-*

*Matundan v. Centro Patología*, supra; *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, supra.

En lo pertinente, los incisos (a), (b) y (c) del precitado Artículo 2 establecen que se entenderá como justa causa para el despido: (a) un patrón de conducta impropia o desordenada; (b) actitud negativa que produce un trabajo ineficiente, tardío, negligente o en violación a las normas de calidad del establecimiento y (c) violación reiterada de las reglas o reglamentos razonables que promueven el buen funcionamiento del establecimiento, siempre y cuando se le haya provisto oportunamente una copia de los mismos al empleado. 29 LPRA secs. 185b (a), (b), (c). Así pues, conforme a la precitada disposición, los patronos están plenamente facultados para fijar las normas de conducta que estimen pertinentes a regir en su lugar de trabajo, sujeto a que las mismas no resulten ser onerosas para los empleados. *Rivera v. Pan Pepín*, supra. Cuando un patrono despide a un empleado por una causal no enumerada en la Ley Núm. 80, el 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 Artículo 2, supra, el cual establece lo siguiente: “No 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.” *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, supra.

En toda acción por despido al amparo de la Ley. Núm. 80, supra, el promovente está llamado a establecer que: 1) existe una relación de empleo con el patrono promovido; 2) que trabajaba a cambio de una remuneración económica; 3) que laboraba por tiempo indeterminado y; 4) que fue despedido sin que hubiese mediado justa causa. *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc*, supra. Una vez propuestas tales alegaciones, la carga probatoria en el curso normal de los trámites ordinarios se invierte y el patrono es quien viene

obligado a probar, en su alegación responsiva y mediante preponderancia de la prueba, los hechos que dieron base a su acción y que justificaron el despido. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, supra. Trabada la controversia, corresponde al tribunal adjudicador determinar si, conforme a las alegaciones del empleador y a las particularidades del caso, la remoción en disputa fue justificada, aun cuando la causa por la cual se produjo la misma, no surja de lo expresamente establecido en el precepto aplicable.

De otra parte, como regla general, una violación a las normas internas establecidas por el patrono se estima como justa causa para el despido de un empleado, ello siempre que se demuestre que las mismas no son irrazonables, que los trabajadores conocían sus términos y que medió más de una infracción por parte del obrero cesanteado. Lo anterior responde a la premisa doctrinal que dispone que, en principio, la Ley Núm. 80, *supra*, no favorece la sanción del despido cuando ha mediado una primera falta. *Srio. Del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, supra; *Jusino et als. v. Walgreens*, supra.

Sin embargo, dicha práctica no está del todo vedada. Para que dicha actuación sea sostenida por el ordenamiento, el patrono debe demostrar que la falta cometida por el empleado es de tal intensidad que requiere su destitución para mantener la buena marcha de la empresa involucrada y la seguridad de las personas que en ella se desempeñan. *Srio. Del Trabajo v. G.P. Ind., Inc.*, supra; *Jusino et als. v. Walgreens*, supra.

Por tanto, el despido de un empleado es permisible cuando la gravedad de su única falta está debidamente sustentada y las circunstancias del caso evidencian que no hubo arbitrariedad por parte del empleador. Así pues, la ofensa alegada tiene que reflejar una actitud tan lesiva al orden y al buen funcionamiento de la entidad patronal, que resulte irrazonable e imprudente esperar a que acontezca una segunda violación para, entonces, despedir al

empleado. *Rivera v. Pan Pepín*, supra; *Srio. Del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, supra; *Jusino et als. v. Walgreens*, supra.

### C

De otro lado, la Ley Núm. 115-1991, *supra*, fue aprobada con la intención de proteger a los empleados contra las represalias que puedan tomar los patronos en contra de éstos, por ofrecer algún tipo de testimonio, expresión o información, ya sea verbal o escrita, ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico. 29 LPRA sec. 194a. En su Artículo 2 esta dispone:

(a) Ningún patrono podrá despedir, amenazar, o discriminar contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley.

...

29 LPRA sec. 194a (a).

Si un patrono incurre en la conducta prohibida por el articulado anterior, el empleado podrá instar una acción civil en contra del patrono dentro de tres (3) años de la fecha en que ocurrió la violación. 29 LPRA sec. 194a (b). La Ley provee un remedio de indemnización para el empleado cuando su patrono incurre en alguna de las prácticas vedadas por ella. El empleado podrá solicitar que se le compense por los daños reales sufridos, las angustias mentales, la restitución en el empleo, los salarios dejados de devengar, beneficios y el cobro de honorarios de abogado. *Id.*; *Cordero Jiménez v. UPR*, 188 DPR 129, 136-137 (2013).

Por su parte, el inciso (c) del referido Artículo 2 establece lo relacionado al peso probatorio en este tipo de casos:

El empleado deberá probar la violación mediante evidencia directa o circunstancial. El empleado podrá, además, establecer un caso *prima facie* de violación a la ley probando que participó en una

actividad protegida por las secs. 194 *et seq.* de este título y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su contra de su empleo. Una vez establecido lo anterior, el patrono deberá alegar y fundamentar una razón legítima y no discriminatoria para el despido. De alegar y fundamentar el patrono dicha razón, el empleado deberá demostrar que la razón alegada por el patrono era un mero pretexto para el despido.

29 LPRA sec. 194a (c).

Según lo anterior, cuando un empleado presenta una causa de acción al amparo de la Ley Núm. 115-1991, *supra*, este tiene dos vías probatorias, a saber: (1) la directa -en la que el demandante deberá probar su caso a través de evidencia directa o circunstancial con la que demuestre un nexo causal entre la conducta del demandado y el daño sufrido- y (2) la indirecta -donde el empleado deberá establecer un caso *prima facie* de represalia mediante evidencia que demuestre que participó en una actividad protegida por la Ley Núm. 115-1991, *supra*, y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su contra por su patrono (nexo causal). *Rivera Menéndez v. Action Service Corp.*, 185 DPR 431, 445 (2012).

En *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 393-394 (2011), el Tribunal Supremo, al examinar el término “subsiguientemente” al que hace alusión la Ley Núm. 115-1991, *supra*, resolvió que al establecer un caso *prima facie*, bastará que el empleado compruebe “que la acción adversa que experimentó ocurrió al poco tiempo de haber incurrido en la alegada actividad protegida.” Es decir, para cumplir con el referido criterio es suficiente con que se establezca la proximidad temporal. *Id.*

#### D

Por su parte, sabido es que la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico garantiza la inviolabilidad de la dignidad del ser humano, así como la protección en contra de ataques



abusivos a su honra. Art. II, Secs. 1 y 8, Const. ELA, LPRA, Tomo 1. Al amparo de ello y dentro del marco de las relaciones obrero patronales, nuestro estado de derecho reconoce una causa de acción por daños y perjuicios, en ocasión a que se plantee la violación a los derechos fundamentales de un empleado. *Colón v. Romero Barceló*, 112 DPR 573 (1986); *Figueroa Ferrer v. ELA*, 107 DPR 250 (1978). No obstante y en lo pertinente, a fin de poder prevalecer, el interesado tiene que cumplir con determinados criterios que permitan concluir que, en efecto, vio afectado su derecho a la intimidad. En dicho contexto, está llamado a presentar prueba concreta de actuaciones atribuibles a su patrono, ajenas al curso ordinario del empleo, que hayan incidido en su vida privada o familiar. *Segarra v. Royal Bank*, 145 DPR 178 (1998). Así, pues, el agraviado lleva consigo la carga probatoria de establecer, de manera específica, que su empleador incurrió en un patrón de conducta arbitrario, caprichoso e irrazonable que generó una atmósfera hostil de trabajo, todo motivado por un propósito ajeno al legítimo interés de salvaguardar el efectivo desempeño en el empleo, o que incurrió en expresiones claramente difamatorias. *Id.*

### III

En el presente caso, el apelante señala que incidió el Tribunal de Primera Instancia al declarar *Ha Lugar* la solicitud sobre sentencia sumaria promovida por la parte apelada y, en consecuencia, desestimar la demanda de epígrafe. En específico, afirma que existía una genuina controversia de hechos relacionada a las circunstancias en las cuales el señor Modesto Ruiz firmó los STA de los agentes de seguridad José Echevarría y Christian Rivera. Al respecto, esboza que la empresa apelada actuó de manera ilegal al despedirlo sin justa causa. A tenor con dicho argumento sostiene que el Tribunal de Primera Instancia no consideró ciertos hechos esenciales al momento de emitir la sentencia apelada. Habiendo

examinado sus argumentos a la luz de las particularidades del caso y del derecho aplicable, resolvemos confirmar la sentencia sumaria impugnada.

Un examen de la evidencia contenida en el expediente de autos, nos permite concluir que la empresa apelada cumplió con los criterios procesales y sustantivos requeridos para establecer su teoría y para legitimar la corrección de la disposición sumaria del asunto. Del mismo modo, somos de la opinión que la separación de empleo del apelante, aun como consecuencia de una primera falta, goza de entera legitimidad.

El *People's Manual 2-5* promulgado por la entidad apelada, claramente se desprende una lista no taxativa de violaciones que podrían resultar en una acción disciplinaria de la terminación del empleo. Al respecto, se puede apreciar que dicho cuerpo normativo cataloga la conducta observada por el apelante como una ofensa sujeta a, entre otras, la sanción del despido, ello aun cuando se trate de una primera falta. Es evidente que la actuación del apelante infringió las políticas de conducta por las cuales se debía regir en el desempeño de sus labores, razón por la cual venía llamado a asumir las consecuencias correspondientes.

Destacamos la existencia de las propias admisiones del apelante vertidas durante el proceso investigativo que llevó a cabo la parte apelada al día siguiente de los hechos en cuestión. De la transcripción de su entrevista surge que éste reconoció el hecho esencial de que sabía que el señor Modesto Ruiz firmó por, al menos, uno de los agentes de seguridad.<sup>2</sup> Aunque expresó que en aquella ocasión asumió que este tenía autorización para dicho acto, lo anterior no libera al apelante del incumplimiento con la política de conducta de la empresa para la cual laboraba. A esos efectos,

---

<sup>2</sup> Transcripción de la entrevista tomada al apelante. Id., págs. 132 y 133.

resulta inconsecuente si el señor Modesto Ruiz contaba o no con la autorización de los agentes en cuanto a plasmar sus firmas, pues aun si hubiera contado con su permiso, las firmas continuarían siendo falsificadas. Así pues, el acto prohibido consistió en remitir los STA sin la veracidad de sus firmas, con conocimiento de ello.

De otra parte, es meritorio resaltar que el apelante conocía dada la naturaleza de su puesto, en el cual precisamente monitoreaba cualquier tipo de violación reglamentaria y federal, que permitir la falsificación de una firma en el STA constituía una actividad inaceptable. A esos efectos, cabe resaltar que el aludido documento es uno regulado por el gobierno federal. El mismo se utiliza para llevar a cabo investigaciones de personas que van acceder a las áreas en las cuales el gobierno federal exige estrictos controles de seguridad. Ello, es lo que legitima que la entidad apelada catalogara la falta cometida por el apelante como una fraudulenta. Dicha falta atentó no solo la seguridad de la empresa apelada sino contra la seguridad nacional. Por tanto, los apelados no venían obligados a amonestar al apelante previo a su despido, o, inclusive, a tolerar un segundo incidente como el de autos. El contenido de las políticas de conducta de la empresa, cuya existencia y contenido el apelante reconoce, establece que ante una primera falta de fraude el patrono puede despedir al empleado. No hay duda que la acción del apelante fue contraria a la verdad y a la rectitud requerida, conducta que define el fraude imputado.

En cuanto a la alegación de que el foro primario no consideró la causa de acción por represalias presentada por el apelante, entendemos que esta no amerita mayor expresión de nuestra parte. Es un hecho incontrovertido que el apelante no logró establecer un caso *prima facie* de represalias, toda vez que no presentó una queja formal dentro del procedimiento interno de la empresa previo a su destitución. Del expediente solo se desprenden alegaciones de

comunicaciones informales, específicamente verbales, del apelante al señor Pittman. No fue sino hasta después de su despido que este presentó una queja formal ante la entidad apelada. Por otra parte, somos del criterio que, una vez se determinó que el despido del apelante estuvo justificado, la referida causa de acción por represalias no procedía.

Por último, aunque el Tribunal de Primera Instancia tampoco se expresó en cuanto a la causa de acción por daños incoada por el apelante, por razón de alegadamente ser víctima por parte del señor Gracia de insultos, humillaciones, abusos, acusaciones falsas, difamación, persecución, críticas injustificadas, invasión a la privacidad, entre otras, entendemos que esta tampoco procede. El apelante esencialmente fundamenta dicha causa de acción en su destitución. En cuanto a ello, cabe destacar que nuestro Tribunal Supremo no ha reconocido una causa de acción de daños por acoso laboral. Además, del expediente surge que las expresiones vertidas por el señor Gracia hacia el apelante, fueron efectuadas dentro del curso normal de una relación laboral y en nada evidenciaban una lesión directa a su vida privada o familiar. Por tanto, dado a que no concurren los elementos normativos pertinentes para establecer una violación a los derechos constitucionales de un empleado, ello en el contexto de las relaciones obrero patronales, resolvemos que igualmente procedía la desestimación de la causa de acción de daños incluida en la demanda de epígrafe.

En mérito de lo antes expuesto, confirmamos el pronunciamiento apelado.

#### IV

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

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

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