Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
Panel IV

MANUEL A. MUÑOZ IRIZARRY Apelante v. ORIENTAL BANK Apelado	KLAN201901038	Apelación procedente del Tribunal de Primera Instancia Sala de San Juan Caso Núm. K PE2016-1311 Sobre: Despido Injustificado al amparo del procedimiento sumario de la Ley Núm. 2-1961

Panel integrado por su presidente, el Juez Vizcarrondo Irizarry, el Juez Rivera Colón y el Juez Adames Soto

Adames Soto, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de enero de 2020.

El señor Manuel A. Muñoz Irizarry (señor Muñoz o el apelante) comparece ante nosotros mediante un recurso de apelación. Solicita que revoquemos una *Sentencia* emitida de manera sumaria por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan (TPI), el 30 de agosto de 2019, notificada el 3 de septiembre de 2019, en relación con una querella presentada por este en contra de Oriental Bank (Oriental, el Banco o el apelado) por un presunto despido injustificado.

Por los fundamentos que exponemos a continuación, procede confirmar la sentencia apelada.

I. Trasfondo fáctico y procesal

El 6 de mayo de 2016, el señor Muñoz presentó una *Querella* al amparo de las disposiciones de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961,

según enmendada, conocida como la Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales, 32 LPRA secs. 3118 *et seq.* (Ley 2-1961). Según adujo el apelante, el 1 de noviembre de 1990, comenzó a trabajar como empleado regular para el entonces Banco Bilbao Vizcaya de Puerto Rico, luego Banco Bilbao Vizcaya Argentaria de Puerto Rico (BBVA), predecesor de Oriental. Fue en esta última entidad bancaria donde, al momento de su despido, el 5 de abril de 2016, ocupaba el puesto de Gerente Regional, tras una larga trayectoria en la empresa en la que había recibido múltiples ascensos de posición y aumentos de sueldo. Alegó que fue suspendido de empleo el 18 de marzo de 2016, como medida preventiva mientras el Departamento de Seguridad de Oriental llevaba a cabo una investigación, y posteriormente despedido. Según alegó el señor Muñoz, fue despedido sin justa causa, toda vez que, arguye, el referido despido no se realizó de conformidad con las disposiciones de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como Ley de Despido Injustificado, 29 LPRA secs. 185a *et seq.* (Ley 80-1976). En consecuencia, el señor Muñoz reclamó el pago de una cantidad no menor de $163,423.40, por concepto de compensación por despido injustificado, más honorarios de abogado.

De otra parte, el 16 de mayo de 2016, el Banco contestó la *Querella.* Sostuvo que el señor Muñoz fue despedido por justa causa, pues este incurrió en una falta al presuntamente haber tenido conocimiento de la reputación criminal del señor Jaime Serrano Cardona,[1] uno de sus clientes, y omitir divulgar dicha información a los oficiales de cumplimiento regulatorio del Banco, de conformidad con las políticas, controles, normas y prácticas institucionales que requiere la ley federal *Bank Secrecy Act*, 31

[1] Según surge del expediente y consta en documentos públicos y en un sinnúmero de artículos de prensa (algunos de los cuales obran en el expediente) el señor Serrano Cardona, quien ya contaba con un notorio historial de convicción criminal previo, fue acusado el 18 de diciembre de 2014 en el Tribunal Federal para el Distrito de Puerto Rico por conspiración para introducir cocaína y heroína a los Estados Unidos, conspiración de posesión con la intención de distribuir cocaína y heroína y conspiración para lavar dinero, entre otras acusaciones.

USC §§ 5311 *et seq.* (BSA), y su reglamentación correspondiente. El Banco alegó, además, que el señor Muñoz había intentado ocultar tener dicho conocimiento durante una entrevista realizada el 11 de marzo de 2016. Por lo tanto, esgrimió, el despido del señor Muñoz estuvo justificado.

Luego de celebrado el descubrimiento de prueba, el 5 de marzo de 2019, Oriental presentó una *Moción de sentencia sumaria*, en la cual expuso sesenta y tres (63) hechos como incontrovertidos. Todos los hechos propuestos como incontrovertidos se encontraban fundamentados sustancialmente en admisiones del propio señor Muñoz durante la deposición que se le tomó, así como en las deposiciones tomadas a las oficiales del Banco, la señora Aida Méndez Pérez y la señora Luana Santos Burgos, una declaración jurada de la señora Santos Burgos, recortes de periódico que constataban la notoriedad y el carácter de la actividad delictiva que se le imputaba al señor Serrano Cardona, así como el acuerdo de culpabilidad de este. El señor Muñoz presentó oportunamente su oposición a la solicitud de disposición sumaria del pleito presentada por el Banco. A pesar de que manifestó su oposición a la referida moción en virtud de que, según alegó, existía controversia sustancial que impedía dictar sentencia sumaria, el señor Muñoz admitió la gran mayoría de los hechos propuestos en ella.

Transcurridos varios incidentes procesales, el 30 de agosto de 2019, el TPI emitió su *Sentencia*. En la misma, determinó incontrovertidos cincuenta y ocho (58) hechos. En síntesis, el foro *a quo* expuso en detalle sus hallazgos en torno a, entre otros asuntos: (1) que el señor Muñoz tenía conocimiento y entrenamiento sobre sus deberes conforme a la política de cumplimiento con el *BSA*; (2) que el señor Muñoz conocía del historial criminal del señor Serrano; (3) que el señor Muñoz omitió o no reveló dicha información al oficial de cumplimiento con el *BSA*; (4) que dicha omisión era de tal gravedad que podría haber puesto al Banco en riesgo de perder su

autorización para operar; y (5) que el despido del señor Muñoz se llevó a cabo por la gravedad de su falta. A base de las referidas determinaciones, el foro primario concluyó que el despido del señor Muñoz no fue injustificado, de conformidad con las disposiciones de la Ley 80, *supra*.

Inconforme, el 13 de septiembre de 2019, el señor Muñoz comparece ante nosotros y señala que el TPI cometió los siguientes errores:

A. Erró el TPI al disponer del caso por la vía sumaria cuando el elemento subjetivo de intención es medular, derivó inferencias a favor de Oriental e ignoró hechos materiales que demuestran que el despido estuvo injustificado.

B. Erró el TPI al determinar que el despido del apelante se llevó a cabo mediando justa causa bajo la Ley 80.

El 4 de octubre de 2019, Oriental compareció mediante un *Alegato en Oposición*. Con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, nos corresponde resolver.

II. Exposición de derecho

A. Sentencia sumaria

La sentencia sumaria es un mecanismo procesal provisto por la Regla 36 de las de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36, que promueve la solución justa, rápida y económica de las controversias. Este mecanismo tiene como objetivo prescindir de la celebración del juicio plenario cuando no existe controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes, por lo que lo único que queda por parte del poder judicial es aplicar el derecho. *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 DPR 820, 847 (2010); *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club*, 194 DPR 209, 225 (2015). Al evaluar la conveniencia de conceder el recurso, se considera como un hecho esencial y pertinente, aquél que puede afectar el resultado de la reclamación acorde al derecho sustantivo aplicable. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213 (2010). Es la misma Regla 36 de las de Procedimiento Civil, *supra*, la que establece de manera específica los requisitos de forma que debe cumplir la parte que promueve la moción de sentencia sumaria, así como la parte que

se opone a ella. En lo pertinente, la parte promovente debe exponer un listado de hechos no controvertidos, desglosándolos en párrafos debidamente numerados y, para cada uno de ellos, especificar la página o el párrafo de la declaración jurada u otra prueba admisible que lo apoya. A su vez, la parte que se opone a la moción de sentencia sumaria está obligada a 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. *Meléndez González, et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 110-111 (2015), *SLG Zapata Rivera, v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 434 (2013).

Sobre lo anterior, el Tribunal Supremo ha manifestado que la parte que solicita la sentencia sumaria tiene que establecer su derecho con claridad y, además, tiene que demostrar que no existe controversia sustancial sobre ningún hecho material, o sea, sobre ningún componente de la causa de acción. *Quest Diagnostics v. Municipio de San Juan*, 175 DPR 994, 1003 (2009). Mientras, la parte que se opone no puede descansar exclusivamente en sus alegaciones ni tomar una actitud pasiva. *Toro Avilés v. P.R. Telephone Co.*, 177 DPR 369, 383 (2009). Por el contrario, tiene que controvertir la prueba presentada por la parte solicitante, a fin de demostrar que sí existe controversia real sustancial sobre los hechos materiales del caso en cuestión. *González Aristud v. Hospital Pavía*, 168 DPR 127, 138 (2006).

Por último, reiteramos, para que proceda una moción de sentencia sumaria no solo se requiere la inexistencia de hechos en controversia, sino que la sentencia tiene que proceder conforme al derecho sustantivo aplicable. *Ortiz v. Holsum*, 190 DPR 511, 525 (2014).

La concesión de una solicitud de sentencia sumaria descansa en la discreción del tribunal quien podrá dictar sentencia sumaria que disponga

de la totalidad del litigio o dictar sentencia sumaria de naturaleza interlocutoria para resolver cualquier controversia que sea separable de las restantes. Dispone la misma regla que *"[d]icha sentencia podrá dictarse a favor o en contra de cualquier parte en el pleito*". 32 LPRA Ap. V, R. 36.3 (énfasis nuestro).

Al no conceder una moción de sentencia sumaria para la disposición de la totalidad del pleito, las reglas obligan al Tribunal a realizar "*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 controvertidos, y hasta qué extremo la cuantía de los daños u otra reparación no está en controversia, ordenando los procedimientos ulteriores que sean justos en el pleito, incluso una vista evidenciaría limitada a los asuntos en controversia*". 32 LPRA Ap. V, R. 36.4.

Al considerar una moción de sentencia sumaria, si la parte promovida no controvierte los hechos que presente la parte promovente, los mismos se tendrán por ciertos. *Díaz Rivera v. Srio. de Hacienda*, 168 DPR 1, 27 (2006). Así, nuestro más alto foro ha aclarado que "a menos que las alegaciones contenidas en la moción de sentencia sumaria queden debidamente controvertidas, éstas podrían ser admitidas y, de proceder en derecho su reclamo, podría dictarse sentencia sumaria a favor de quien promueve". *Meléndez González, et al. v. M. Cuebas*, *supra,* pág. 137. Sin embargo, "toda inferencia razonable que se realice a base de los hechos y documentos presentados, en apoyo y en oposición a la solicitud de que se dicte sentencia sumariamente, debe tomarse desde el punto de vista más favorable al que se opone a la misma". *E.L.A. v. Cole,* 164 DPR 608, 626 (2005) (énfasis nuestro).

Es importante resaltar que este Tribunal de Apelaciones se encuentra en la misma posición que el TPI al momento de revisar solicitudes de sentencia sumaria. *Meléndez González, et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100,

118 (2015). La revisión que el foro apelativo realiza de las sentencias sumarias se considera *de novo,* y debe examinar el expediente de la manera más favorable hacia la parte que se opuso a la moción de sentencia sumaria en el foro primario, y llevar a cabo todas las inferencias permisibles a favor de esta. *Íd.*

Al revisar la determinación del TPI respecto a una sentencia sumaria, estamos limitados de dos maneras: (1) sólo podemos considerar los documentos que se presentaron ante el foro de primera instancia; y (2) sólo podemos determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos materiales y esenciales, y si el derecho se aplicó de forma correcta. *Íd.*

B. Ley de indemnización por despido injustificado sin justa causa (Ley 80)

En reiteradas ocasiones nuestro más alto foro ha enfatizado la importancia que tiene en nuestra sociedad el derecho al trabajo. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894 (2011). La Ley 80 regula las acciones relacionadas con el despido injustificado de un empleado.[2] Este estatuto fue aprobado con el propósito expreso de proteger a los trabajadores y para desalentar los despidos injustificados. *Íd.*

Con referencia a las personas cubiertas por las garantías de la Ley 80, resulta de aplicación a los empleados de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo que: (1) estén contratados sin tiempo determinado; (2) reciban una remuneración, y (3) sean despedidos de su cargo sin haber mediado justa causa. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, supra, 906. El Artículo 1 de la Ley 80,[3] establece que todo empleado que haya sido despedido de manera injustificada tendrá derecho a recibir de su patrono una indemnización. Una vez identificado dentro del grupo de

---

[2] La Ley 80, *supra*, fue sustancialmente enmendada por la Ley 4-2017, según enmendada, conocida como la *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral* (Ley 4-2017). Sin embargo, la Ley 4-2017 no estaba vigente al momento en que acontecieron los hechos ni la destitución del apelante, razón por la cual nos limitaremos a exponer el derecho según vigente antes de su aprobación.

[3] 29 LPRA sec. 185.

empleados cubiertos por la Ley 80, esta *crea una presunción de que todo despido es injustificado y que le corresponde al patrono, mediante preponderancia de la prueba, demostrar lo contrario; es decir, que hubo justa causa. Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 670 (2004); *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215, 230-231 (1998); *Báez García v. Cooper Labs., Inc.*, 120 DPR 145, 152 (1987).

Es de importancia matizar, por otra parte, que la Ley 80 no proscribe la acción de despido, sino que le impone al patrono un elemento disuasivo para no despedir al trabajador sin justa causa.[4] A tenor, aunque se presume que todo despido es injustificado, *en Puerto Rico no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado. Si existe justa causa, éste puede ser despedido. Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.,* 129 DPR 763, 775 (1992). En correspondencia, el Artículo 2 de la Ley 80, establece unos supuestos que constituyen justa causa para el despido:

(a) Que el empleado incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada.
(b) Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad del patrono, baja productividad, falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.
(c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.
(d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. En aquellos casos en que el patrono posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos donde labora el empleado despedido, constituirá justa causa para el despido a tenor con este Artículo.
(e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o

[4] Luis H. Sánchez Caso, *Reflexiones sobre la Responsabilidad Civil de los Oficiales y Gerenciales en Reclamaciones de Despido o Discrimen*, 34 Rev. Jur. UIPR 183, 210-211 (2000).

maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.

(f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido o con el propósito de aumentar la competitividad o productividad del establecimiento.

29 LPRA sec. 185b.

Las situaciones contempladas por el artículo citado son solo ejemplos de las posibles causas que justifican el despido. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 689 (2004). Según puede observarse, algunas de estas causales le son imputables a la conducta del empleado, mientras que otras están relacionadas con los aspectos económicos vinculados a la administración de una empresa. *Romero et al. v. Cabrer Roig et al.*, 191 DPR 643, 651-652 (2014).

Así, pues, si alega que existió justa causa para el despido de un empleado, el patrono tendrá el peso de la prueba para establecerlo, y el criterio será el de preponderancia de la prueba. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.,* supra, 906-907. Por tanto, en estos casos el patrono debe alegar, en su contestación a la demanda o querella, los hechos que dieron origen al despido y a probar que el mismo estuvo justificado, para quedar exento de pagar la indemnización dispuesta en la Ley 80. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, supra, pág. 379. Esta norma evidenciaria *tiene como fundamento que el patrono demandado, por su posición más ventajosa, generalmente tiene mayor acceso a la evidencia del despido. Ibáñez v. Molinos de P.R., Inc.,* 114 DPR 42, 49 (1983). Si el patrono revierte la presunción, el empleado tiene que presentar prueba de refutación para establecer que el despido fue injustificado, pero en esta ocasión no tendrá el beneficio de la referida presunción. *Belk v. Martínez,* supra.

C. Aplicación del derecho a los hechos

Encontrándose este foro intermedio en idéntica posición que el foro primario al revisar una solicitud de sentencia sumaria, (puesto que la

revisión que acontece es *de novo*), hemos auscultado la documentación que tuvo ante sí el TPI, para entonces llegar a nuestras conclusiones sobre la sentencia sumaria presentada. Efectuado tal ejercicio, juzgamos, al igual que lo determinó el foro primario, que no hay hechos esenciales en controversia, por lo que estamos contestes con cada una de las determinaciones de hechos no controvertidos enumeradas por este. Al expresar dicha conclusión adelantamos, además, que no se cometió ninguno de los dos señalamientos de error planteados por el señor Muñoz en recurso de apelación. Veamos.

El señor Muñoz plantea en su primer señalamiento de error que el TPI incidió al disponer de manera sumaria la controversia en torno a la justificación de su despido. Específicamente, el señor Muñoz alega que el TPI realizó determinaciones de hechos materiales a base de inferencias sobre elementos probatorios "subjetivos", en contravención a las disposiciones de la Regla 36, *supra*, en torno a la adjudicación de las inferencias a favor de la parte contra quien se presenta la moción de sentencia sumaria. En cumplimiento de nuestra función revisora, nos corresponde examinar cuidadosamente la prueba en el expediente para determinar si, en efecto, el TPI realizó sus determinaciones de hechos incontrovertidos conforme a derecho. Realizado este ejercicio, concluimos, por los fundamentos que expondremos a continuación, que no se cometió el error señalado.

Específicamente, el señor Muñoz plantea que las determinaciones de hechos (55) y (56) de la *Sentencia* se amparan en unas presuntas "interpretaciones subjetivas acomodaticias" sobre las políticas del Banco, esbozadas por las testigos, señora Luana Santos y señora Aida Méndez Pérez, las cuales, según alega, condujeron al TPI a inferir que, conforme al contenido, naturaleza y efectos de las referidas políticas, el despido había sido justificado. Examinadas ambas determinaciones de hechos, junto con

las deposiciones tomadas a ambas testigos, las disposiciones relevantes del *Manual de Normas de Conducta y Disciplina para Empleados* de Oriental, la deposición del propio señor Muñoz, y la abrumadora prueba que sirve de fundamento para el conjunto de determinaciones de hechos, resulta forzoso reiterar y concluir, en síntesis: (1) que el señor Muñoz tenía conocimiento y entrenamiento sobre sus deberes conforme a la política de cumplimiento con el *Bank Secrecy Act*; (2) que el señor Muñoz conocía del historial criminal del señor Serrano; (3) que el señor Muñoz omitió o no reveló dicha información al oficial de cumplimiento con el *Bank Secrecy Act*; y (4) que tal omisión era de tal gravedad que podría haber puesto al Banco en riesgo de perder su autorización para operar. Todos los hechos anteriormente mencionados se encuentran respaldados de manera amplia y clara por la prueba documental y testifical que obra en el expediente. **Ninguno de estos constituye un elemento subjetivo.**

De igual forma, la aseveración contenida en el hecho núm. (55), en torno a que el despido del señor Muñoz se realizó en vista de la gravedad de la falta cometida por éste, se trata una breve, sucinta y concreta descripción de las razones por las cuales el Banco tomó la referida acción. Se trata de una afirmación sobre un hecho -la razón documentada por el Banco para destituir al señor Muñoz- sobre el cual, por sí solo, **no cabe realizar inferencia alguna**.[5] Por tanto, no nos convence el argumento del señor Muñoz. De hecho, a la luz de nuestro examen *de novo* del expediente, concluimos que todas las determinaciones de hechos materiales, las cuales llevaron al TPI a concluir que procedía dictar sentencia sumaria y desestimar la acción sobre despido injustificado del señor Muñoz, se amparan sobre documentos y testimonios que obran en el expediente. Por

[5] Distinto hubiese sido el caso si, por ejemplo, la controversia girase en torno a la *veracidad* de las razones ofrecidas por el Banco para destituir de su puesto al señor Muñoz. Sin embargo, tal elemento no es objeto del presente caso, ni constituye un elemento material para determinar si medió o no justa causa en el referido despido.

lo tanto, no erró el foro primario al disponer sumariamente del pleito ante su consideración.

En su segundo señalamiento de error, el señor Muñoz plantea que su despido fue injustificado, toda vez que la decisión no tomó en cuenta del hecho de que se trataba de su primera falta, a la luz de la totalidad de su expediente y trayectoria en el Banco. No le asiste la razón. Cabe recordar que la Ley 80, *supra*, "considera una sola ofensa o **primera falta como tal justa causa** si **por su gravedad y su potencial de daño pone en riesgo el orden, la seguridad** o la eficiencia que constituyen **la normalidad operatoria del establecimiento**". *Secretario del Trabajo v. ITT*, 108 DPR 536, 543 (1979) (énfasis nuestro). Como se deriva lógicamente de la relación de hechos materiales que, de acuerdo tanto al dictamen del foro primario como al de este foro intermedio, son incontrovertidos, **la falta cometida por el señor Muñoz fue lo suficientemente grave como para poner al Banco en riesgo de perder su autorización para operar**.

Como indicamos en nuestro resumen del tracto fáctico y procesal del caso ante nos, al exponer en su dictamen las razones por las cuales la falta del señor Muñoz constituyó justa causa para su despido, el TPI esbozó una ponderada discusión sobre la gravedad de la falta cometida por el señor Muñoz, su intento de ocultar información durante la entrevista e investigación subsiguiente, y la naturaleza e importancia del elemento de la confianza en el contexto de un sector de la economía tan minuciosamente regulado como el bancario. Las acciones del señor Muñoz minaron la confianza del Banco a tal grado que, de haber obrado de manera distinta, el Banco se hubiese expuesto de manera negligente a las severas consecuencias que conlleva el incumplimiento regulatorio. En vista de ello, el foro primario concluyó, correctamente, que el despido del señor Muñoz no fue injustificado, de conformidad con las disposiciones de la Ley 80, *supra*. Estamos de acuerdo con la detallada y razonada discusión realizada

por el foro *a quo*, así como con la conclusión a la que sirve de fundamento. En otras palabras, resolvemos, tampoco se cometió el segundo error señalado.

Por los fundamentos expuestos, procede confirmar la sentencia sumaria apelada.

Lo pronunció y manda el Tribunal y lo certifica su Secretaria.

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