

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL II

FÉLIX RÍOS JIMÉNEZ,

Apelada,

v.

EATON CORPORATION;
DOE CORPORATION;
ASEGURADORA ABC;
JOHN DOE; JANE DOE,

Apelante.

KLAN202000149

APELACIÓN

procedente del Tribunal de
Primera Instancia,
Sala Superior de Arecibo.

Caso núm.:
CPE2017-0071.

Sobre:
despido injustificado.

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Jiménez Velázquez, la Jueza Romero García y la Juez Méndez Miró.

Romero García, jueza ponente.

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 26 de octubre de 2020.

El 18 de febrero de 2020, la parte apelante, Eaton Corporation (Eaton), instó el presente recurso de apelación. En él, solicitó que revocáramos la *Sentencia Sumaria Parcial*¹ emitida el 31 de enero de 2020, y notificada el 6 de febrero de 2020, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Arecibo. Mediante esta, el foro apelado declaró con lugar la reclamación por despido injustificado instada por la parte apelada, Félix Ríos Jiménez (Sr. Ríos), aunque desestimó su causa de acción por represalias.

De otra parte, destacamos que, el 28 de febrero de 2020, el Sr. Ríos compareció y solicitó una prórroga para presentar su oposición. No obstante, ante la inacción del Sr. Ríos, el 28 de agosto de 2020, este Tribunal dio por perfeccionado el recurso, sin el beneficio de su posición. Así las cosas, y a la luz del derecho aplicable, revocamos la determinación del foro apelado y ordenamos la desestimación de la demanda en su totalidad.

¹ Resulta importante destacar que, a pesar de haber sido titulada *Sentencia Sumaria Parcial*, se trata de una sentencia final, pues en ella el Tribunal de Primera Instancia adjudicó todas las controversias que tenía ante sí.

I

Allá para el 7 de octubre de 1999, el Sr. Ríos comenzó a trabajar en la empresa apelante, Eaton. El último puesto que ocupó el apelado fue de *Assembler II*. Durante este tiempo, Eaton le hizo entrega al Sr. Ríos de su *Política de Seguridad*. En particular, el 13 de agosto de 2013, el apelado recibió la versión más reciente de dicha política.

La *Política de Seguridad* de Eaton establece los valores y principios de seguridad, las expectativas de seguridad y las *Reglas de Cero Tolerancia para Salvar Vidas*. Referente a estas últimas, resaltamos las siguientes disposiciones:

Las siguientes reglas deben seguirse en todo momento. Su violación resultará en el despido.

1. Dispositivos y protecciones de seguridad: Los dispositivos instalados para garantizar la operación segura de la máquina no serán retirados, alterados o anulados.

El trabajar con seguridad es una condición de empleo en Eaton [...] **La violación de las Reglas de Tolerancia Cero para salvar vidas resultará en el despido.**

Apéndice VII del recurso, a la pág. 218. (Énfasis nuestro).

Por otro lado, la *Política de Seguridad* de Eaton dispone que:

Todos los empleados de Eaton comparten la responsabilidad personal de crear y mantener un ambiente de trabajo seguro. Al trabajar juntos y reconocer que tenemos una función importante en nuestra propia seguridad y la de nuestros compañeros de trabajo, podemos hacer la diferencia. La política de seguridad de Eaton forma parte de hacer bien los negocios y los siguientes principios nos ayudan a progresar hacia la eliminación de lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo.

Íd., a las págs. 218-219.

El 23 de septiembre de 2014, el Sr. Ríos acusó recibo de la versión más reciente del *Manual del Empleado de Eaton Puerto Rico* (Manual de Empleados). En dicho recibo, el apelado se comprometió a leer y, consecuentemente, a cumplir con las normas y políticas descritas en el manual.

El Manual de Empleados, en su parte V, establece las reglas de conducta para los empleados. Estas reglas se dividen en Categoría A y Categoría B. La Categoría B se refiere a las conductas que pueden

conllevar pre-terminación o terminación de empleo, aun siendo la primera falta, debido a la gravedad de la misma. Además, entre las prohibiciones que incluye la Categoría B, se encuentran:

No cumplir con las Reglas de Cero Tolerancia para salvar vidas; no acatar las reglas del uso correcto de la propiedad de la compañía; descuido del empleado en el trabajo que le cause daños a la propiedad de la compañía o a otros; violar la Política de Ética de la compañía; **proveer información falsa durante un proceso de investigación.**

Apéndice VII del recurso, a la pág. 219. (Énfasis nuestro).

El Sr. Ríos también recibió adiestramientos y orientaciones sobre: *Equipo de Protección Personal, Le Damos la Mano a la Seguridad, Mesh Safety Policy and Life Saving Rules, Mesh Zero Incident Safety Culture, Mesh Machine Guarding and Machine Safety Training, Ética*, entre otros.

En lo atinente, el apelado reconoció que la integridad era un valor importante para Eaton y así se expresaba en el Manual de Empleados y en la sección de Ética. El Sr. Ríos también reconoció que la sección de Tu Conducta, del referido manual, destacaba la importancia de la honestidad y estipulaba que, mentir en una investigación, acarrearía el despido.

Una vez esbozados los distintos manuales y reglamentos de conducta aplicables a los empleados de Eaton, procedemos a narrar el incidente que generó la controversia de autos.

El 27 de octubre de 2015, el Sr. Ríos recibió una herida en el dedo índice de su mano izquierda, mientras manipulaba la reja de seguridad de un abanico de piso. Inicialmente, este le indicó a la enfermera ocupacional de Eaton que la referida lesión ocurrió en su área de trabajo, mientras llevaba a cabo las tareas asignadas. En específico, el Sr. Ríos informó que la herida de su dedo ocurrió mientras montaba una pieza en su estación de trabajo. Indicó, además, que había aplicado mucha fuerza para atornillar el tornillo con la pieza neumática, lo que ocasionó que la referida pieza resbalara y se cortara el dedo con el borde de la pieza.

A pesar de haber emitido las declaraciones antes narradas, el Sr. Ríos cambió su versión inicial del incidente. Es decir, luego adujo que la verdad del accidente radicaba en que él había estado manipulando la reja

de seguridad de un abanico de piso, mientras el mismo se encontraba encendido.

A raíz de lo anterior, Eaton inició una investigación a cargo del Sr. Camilo Padín (Sr. Padín) del Departamento de Recurso Humanos de la empresa. El 28 de octubre de 2015, el Sr. Padín confrontó al Sr. Ríos en cuanto a las dos versiones que este ofreció respecto a su accidente. Ante ello, el apelado admitió haber mentido.

Ahora bien, una vez el apelado notificó de su accidente a Eaton, fue referido a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (el Fondo). Por su parte, el Fondo ordenó descanso para el Sr. Ríos hasta el 3 de noviembre de 2015.

Llegado el 3 de noviembre de 2015, Eaton despidió al Sr. Ríos por haber violado las *Reglas de Cero Tolerancia para Salvar Vidas*, por haber mentido y por haber provisto información falsa durante una investigación. Es decir, el apelado fue despedido por haber violado las disposiciones de los reglamentos descritos previamente.

Ahora bien, en lo que aquí corresponde, en virtud del despido antes mencionado e inconforme con el mismo, el 18 de abril de 2017, el Sr. Ríos presentó una demanda en contra de Eaton por presunta violación a la Ley Núm. 80, por lo que reclamó el pago de una mesada ascendente a \$23,742.36. Además, arguyó haber sido objeto de represalias, por lo que solicitó los remedios establecidos en la Ley Núm. 115-1991. Por último, solicitó la reposición en el empleo, salarios dejados de devengar y daños y perjuicios por la cantidad de \$100,000.00.

Por su parte, Eaton arguyó que había mediado justa causa para el despido del Sr. Ríos, toda vez que este había violado las normas de la empresa. Adujo que, según estipulado en las normas de la empresa, las acciones del Sr. Ríos acarrearán el despido. En particular, el apelante adujo que el Sr. Ríos mintió, proveyó información falsa durante una investigación y violó las *Reglas de Cero Tolerancia para Salvar Vidas* y la *Política de Seguridad* de Eaton.

Luego de ciertos incidentes procesales, el 6 de agosto de 2018, Eaton presentó una *Solicitud de Sentencia Sumaria*. La misma se fundamentó en que no existía controversia sobre que el Sr. Ríos había ofrecido dos versiones diferentes del accidente. Es decir, había mentido y, consecuentemente, había incurrido en faltas a las normas de la empresa. Dichas faltas, según establecido por el Manual de Empleados, podían conllevar el despido del empleado aun en su primera ocurrencia.

Por otra parte, el 19 de septiembre de 2019, el Sr. Ríos presentó su *Oposición a Sentencia Sumaria*. Además de controvertir ciertos hechos que entendía se encontraban en controversia, explicó o justificó la razón para haber emitido dos versiones distintas del suceso. En particular, arguyó que temía ser despedido, dada una supuesta situación suscitada con su supervisora, la Sra. Carmen Meléndez. Por ello, inicialmente brindó información falsa del accidente. No obstante, luego reflexionó sobre la información brindada y decidió rectificar y proveer la información de lo que verdaderamente había ocurrido.

Valga aclarar que la Sra. Carmen Meléndez no participó en la determinación de prescindir de los servicios del Sr. Ríos. Inclusive, durante el periodo en controversia, ella no se encontraba físicamente en la compañía por estar acogida a una licencia.

Evaluadas las sendas posturas de las partes litigantes, el Tribunal de Primera Instancia dictó la sentencia sumaria² impugnada y declaró con lugar la reclamación por despido injustificado instada por el Sr. Ríos. No obstante, desestimó la causa de acción por represalias.

En particular, el Tribunal de Primera Instancia opinó que la falta cometida por el Sr. Ríos no había sido de una magnitud que justificara el despido del empleado, quien llevaba laborando en la empresa por más de 16 años. En particular, el tribunal resaltó que el Sr. Ríos tardó 55 minutos en rectificar su versión inicial y decir la verdad. Añadió el tribunal que,

² Puntualizamos que el tribunal sentenciador acogió todos los hechos enunciados en la *Solicitud de Sentencia Sumaria* de la apelante, con excepción de los hechos número 19, 20, 26, 27 y 29.

aunque no avalaba la actuación del apelado, pues no era correcta y atentaba contra las normas de la empresa, concluía que dicha actuación, tomada como un hecho aislado, no había comprometido ni puesto en riesgo el funcionamiento de la empresa.

No conforme, Eaton instó el presente recurso de apelación y apuntó el siguiente señalamiento de error:

Erró el [Tribunal de Primera Instancia] al concluir que las faltas cometidas por el apelado no justificaban su despido en primera ocasión.

Al abordar el referido señalamiento de error, la parte apelante articuló que el foro primario había determinado correctamente que el Sr. Ríos había incurrido en la conducta por la cual fue despedido. Por tanto, enfatizó que no existía controversia sobre el hecho de que el apelado mintió durante una investigación sobre el accidente ocupacional que este sufrió y, a su vez, que incumplió con las reglas de seguridad de la compañía.

Conforme a ello, la parte apelante arguyó que el tribunal había errado al concluir que el despido del apelado había sido injustificado, ya que la referida determinación se fundamentó en que, desde la perspectiva de dicho foro, Eaton debió haber impuesto al empleado una sanción menos severa. Así pues, Eaton arguyó que la Ley Núm. 80 era clara y no excluía el despido por motivo de una primera o única ofensa, cuya intensidad de agravio así lo requiera, en protección de la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran.

La parte apelante destacó que el tribunal apelado reconoció en su sentencia que las reglas de conducta de Eaton y sus demás directrices, prohíben mentir durante una investigación. Asimismo, el tribunal reconoció que dicha prohibición era razonable. Igualmente, dicho foro opinó que no avalaba la actuación del apelado, pues no había sido correcta y atentaba contra las normas de la empresa. No obstante, determinó que el despido había sido injustificado, pues el Sr. Ríos solo había tardado 55 minutos en rectificar su versión y decir la verdad. Además, que la falta cometida por el

empleado no había comprometido o puesto en riesgo el funcionamiento de la empresa, por lo que el despido no se justificaba.

Por otro lado, según establecimos al inicio a de este escrito, la parte apelada, a pesar de haber solicitado una prórroga para presentar su oposición a la apelación, no compareció, por lo que dimos por perfeccionado el recurso sin el beneficio de su posición.

II

A

La Regla 36.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, establece que una moción de sentencia sumaria debe estar fundada en declaraciones juradas, o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes. En su consecuencia, podrá dictarse sentencia sumaria cuando no exista ninguna controversia real sobre los hechos materiales y esenciales del caso y, además, si el derecho aplicable lo justifica. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 430 (2013).

Un hecho material “es aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo al derecho sustantivo aplicable”. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213 (2010). A su vez, la controversia relacionada a un hecho material debe ser real, “por lo que cualquier duda es insuficiente para derrotar una Solicitud de Sentencia Sumaria”. *Íd.*, a las págs. 213-214.

Así, el Tribunal Supremo ha señalado que, “la parte que solicita la sentencia sumaria en un pleito está en la obligación de demostrar, fuera de toda duda, la inexistencia de una controversia real sobre todo hecho pertinente que a la luz del derecho sustantivo determinaría una sentencia a su favor como cuestión de ley”. *Rivera, et al. v. Superior Pkg., Inc., et al.*, 132 DPR 115, 133 (1992). A su vez, “[a]l considerar la moción de sentencia sumaria se tendrán como ciertos los hechos no controvertidos que consten en los documentos y las declaraciones juradas ofrecidas por la parte promovente.” *Piñero v. A.A.A.*, 146 DPR 890, 904 (1998).

Con relación a los hechos relevantes sobre los que se alega la inexistencia de una controversia sustancial, la parte promovente “está obligada a desglosarlos en párrafos debidamente enumerados y, para cada uno de ellos, especificar la página o el párrafo de la declaración jurada u otra prueba admisible en evidencia que lo apoya”. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR, a la pág. 432. Por su lado, la parte promovida tiene el deber de refutar los hechos alegados, con prueba que controvierta la exposición de la parte que solicita la sentencia sumaria. *López v. Miranda*, 166 DPR 546, 563 (2005).

De otra parte, **no** procede resolver un caso por la vía sumaria cuando: (1) existen hechos materiales y esenciales controvertidos; (2) hay alegaciones alternativas en la demanda que no han sido refutadas; (3) surge de los propios documentos que se acompañan con la moción una controversia real sobre algún hecho material y esencial; o, (4) como cuestión de derecho no procede. *Echandi v. Stewart Title Guaranty Co.*, 174 DPR 355, 368 (2008). Además, un tribunal no deberá dictar sentencia sumaria cuando existen elementos subjetivos de intención, negligencia, propósitos mentales o cuando el factor de credibilidad es esencial. *Carpets & Rugs v. Tropical Reps*, 175 DPR 615, 638 (2009).

Valga apuntar que “*el Tribunal de Apelaciones se encuentra en la misma posición que el Tribunal de Primera Instancia al momento de revisar una Solicitud de Sentencia Sumaria*”. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 115 (2015). (Bastardillas en el original). Sin embargo, ya en *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308 (2004), el Tribunal Supremo había expresado que, al revisar la determinación del foro primario, el Tribunal de Apelaciones está limitado de dos maneras.

A saber: (1) solo puede considerar los documentos que se presentaron ante el foro de primera instancia, por lo que las partes no pueden añadir documentos que no presentaron oportunamente ante dicho foro, ni pueden esgrimir teorías nuevas por primera vez, y (2) el tribunal apelativo solo puede determinar si existe o no alguna controversia genuina

de hechos materiales y esenciales, **y si el derecho se aplicó de forma correcta.** *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR, a las págs. 334-335. En ese sentido, el Tribunal de Apelaciones “no puede adjudicar los hechos materiales y esenciales en disputa. Esa tarea le corresponde al foro de primera instancia”. *Íd.*, a la pág. 335.

Posteriormente, en *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, el Tribunal Supremo elaboró el estándar específico que debe utilizar este Tribunal de Apelaciones al momento de revisar la concesión o denegatoria de solicitudes de sentencia sumaria.

Primero, reafirmamos [que] el Tribunal de Apelaciones se encuentra en la misma posición que el Tribunal de Primera Instancia al momento de revisar [...]. La revisión del Tribunal de Apelaciones es una *de novo* y debe examinar el expediente de la manera más favorable a favor de la parte que se opuso a la Moción de Sentencia Sumaria en el foro primario, llevando a cabo todas las inferencias permisibles a su favor.

Segundo, por estar en la misma posición que el foro primario, el Tribunal de Apelaciones debe revisar que tanto la Moción de Sentencia Sumaria como su Oposición cumplan con los requisitos de forma codificados en la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y discutidos en *SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo, supra*.

Tercero, en el caso de revisión de una Sentencia dictada sumariamente, el Tribunal de Apelaciones debe revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia. De haberlos, el foro apelativo intermedio tiene que cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil y debe exponer concretamente cuáles hechos materiales encontró que están en controversia y cuáles están incontrovertidos. Esta determinación puede hacerse en la Sentencia que disponga del caso y puede hacer referencia [a la lista] de hechos incontrovertidos que emitió el foro primario en su Sentencia.

Cuarto, y por último, de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, el foro apelativo intermedio procederá entonces a revisar *de novo* si **el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho a la controversia.**

Meléndez González et al. v. M. Cuebas, Inc, 193 DPR, a las págs. 118-119. (Énfasis nuestro).

B

La Exposición de Motivos de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como *Ley de indemnización por despido*

injustificado, 29 LPRA sec. 185, *et seq.* (Ley Núm. 80)³, establece que el propósito perseguido por el mencionado estatuto es proteger:

de una forma más efectiva el derecho del obrero puertorriqueño a la tenencia de su empleo mediante la aprobación de una ley que, a la vez que otorgue unos remedios más justicieros y consubstanciales con los daños causados por un despido injustificado, desaliente la incidencia de este tipo de despido.

1976 Leyes de Puerto Rico 267, 268. Véase, además, *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR, a la pág. 424.

La Ley Núm. 80 aplica a aquellos empleados de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo que: (1) estén contratados sin un tiempo determinado; (2) reciban una remuneración; y, (3) sean despedidos de su cargo, sin que haya mediado una justa causa. *Orsini García v. Srio. de Hacienda*, 177 DPR 596, 620-621 (2009).

Debido a su carácter reparador, las disposiciones de la Ley Núm. 80 deben ser interpretadas liberalmente, a favor del trabajador. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR, a la pág. 428. El Tribunal Supremo ha opinado en reiteradas ocasiones,

que bajo las disposiciones de la referida Ley Núm. 80 constituye justa causa para el despido aquella que tiene su origen, no ya en el libre arbitrio o capricho del patrono, sino aquella vinculada a la ordenada marcha y funcionamiento de la empresa en cuestión.

Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR 364, 376-377 (2001).

Sin embargo, precisa señalar que la Ley Núm. 80 no proscribiera absolutamente la acción del despido. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR, a la pág. 377. Los patronos poseen la facultad de despedir a sus empleados, por cualquier razón no discriminatoria. *Íd.* Es decir, la Ley Núm. 80 no prohíbe el despido arbitrario o sin causa, sino que se limita a proveerle al trabajador una asistencia económica, para disuadir al patrono de ejercer su prerrogativa. *Íd.*

Dicho curso de acción como tal se reconoce como una facultad o derecho que ostenta todo patrono en una sociedad moderna que se desarrolla y desenvuelve alrededor y a base

³ A pesar de que la Ley Núm. 80 fue enmendada significativamente por la Ley Núm. 4-2017, *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*, el Art. 1.2 de la referida Ley dispone que “[l]os empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta Ley, continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente, según lo dispuesto expresamente en los Artículos de ésta”.

de las fuerzas del libre mercado y del derecho de propiedad o de dirección empresarial. La disposición legislativa en controversia lo que le concede a la persona despedida injustificadamente es una compensación dirigida a ayudarlo económicamente durante la etapa de transición del empleo que ocupaba al que pueda en un futuro conseguir. **De ahí entonces que la propia Ley Núm. 80 enumere y defina las circunstancias que envuelven o se consideren justa causa, esto con el propósito de determinar cuándo el patrono puede ejercer dicha prerrogativa sin tan siquiera tener que satisfacer la mencionada compensación, o mesada.**

Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR, a la pág. 377. (Énfasis nuestro).

El Art. 2 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185b, detalla las circunstancias que constituyen “justa causa”. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR, a la pág. 424. Dichas circunstancias incluyen motivos fundamentados en la conducta del empleado, así como razones de índole empresarial. *Íd.*

En lo pertinente, el Art. 2 (c) de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185b (c), establece que se entenderá como justa causa para el despido,

la “[v]iolación reiterada por [un] empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidas para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos haya sido suministrad[a] oportunamente al empleado”. [...]. Además, el citado Art. 2 añade en su último párrafo que “[n]o se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento”. 29 L.P.R.A. sec. 185b

Feliciano Martes v. Sheraton, 182 DPR 368, 381 (2011). (Énfasis nuestro y citas suprimidas).

En ese sentido, la transgresión de las reglas de un patrono podría ser motivo justificado para el despido de un empleado, siempre y cuando: (1) la violación a los reglamentos sea reiterada; (2) las reglas y los reglamentos sean razonables; (3) se suministre oportunamente copia escrita de las reglas y reglamentos al empleado; y, (4) que el despido no se haga por mero capricho del patrono o sin una razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. *Íd.*, a las págs. 381-382.

De otra parte, si bien la Ley Núm. 80 no favorece el despido como sanción a la primera falta, esta “**no excluye de la sanción o despido en primera o única ofensa aquella falta cuya intensidad de agravio así lo**

requiera en protección de la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran”. *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920, 931 (2015). (Énfasis nuestro; cita suprimida). La falta deberá “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 imprudencia esperar su reiteración para separarlo del establecimiento”. *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, 108 DPR, 536, 544 (1979).

Por su lado, el patrono tiene el peso de demostrar que el empleado cometió una falta cuya intensidad de agravio haga necesaria la destitución, para proteger la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran, o incluso de terceros que la visitan. *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 573-574 (2001).

III

En esencia, la controversia ante nuestra consideración gira en torno a si el Tribunal de Primera Instancia incidió al determinar que el Sr. Ríos fue despedido injustificadamente y, consecuentemente, declarar con lugar su causa de acción al amparo de la Ley 80.

Luego de examinar minuciosamente los autos, a la luz del derecho aplicable, concluimos que el tribunal apelado erró al determinar que no medió justa causa para despedir al Sr. Ríos.

Primeramente, no podemos perder de perspectiva que la sentencia apelada es producto de una solicitud de sentencia sumaria instada por Eaton. A esos efectos, la jurisprudencia ha establecido que este Tribunal tiene la misma facultad que el foro primario en cuanto a la revisión de la referida solicitud. Así que, al revisar de *novus* la solicitud de sentencia sumaria y su correspondiente oposición, además de concluir que ambas partes cumplieron con las disposiciones de la Regla 36 de Procedimiento Civil, afirmamos que los hechos materiales realmente están incontrovertidos. Inclusive, destacamos que el foro apelado acogió todos los hechos propuestos por Eaton en su solicitud de sentencia sumaria. No

obstante, opinamos que el foro apelado aplicó incorrectamente el derecho a la controversia. Nos explicamos.

La jurisprudencia ha establecido que, si bien la Ley Núm. 80 no favorece el despido como sanción a la primera falta, el estatuto no excluye el despido por motivo de una primera ofensa de naturaleza tal que atente contra el buen funcionamiento de una empresa y contra la seguridad de sus empleados.

En lo atinente, en una situación como la de autos, lo medular es determinar si el patrono, en este caso Eaton, actuó de forma arbitraria o caprichosa al prescindir de los servicios del Sr. Ríos.

En primera instancia, Eaton cuenta con ciertas directrices y reglamentos que rigen el funcionamiento de su empresa y el comportamiento de sus empleados. En lo aquí pertinente, y según mencionamos en los hechos previamente relatados, nos referimos al Manual de Empleados, la Política de Seguridad de Eaton y las *Reglas de Cero Tolerancia para Salvar Vidas*. Dichas disposiciones fueron entregadas al Sr. Ríos. Inclusive, el apelado recibió adiestramientos a tales efectos y, al acusar recibo de la entrega de dichas normas, se comprometió a leer las mismas.

Así pues, las empresas tienen la potestad de establecer las disposiciones que estimen necesarias para garantizar el buen funcionamiento de sus operaciones, siempre y cuando las mismas no sean irrazonables. En este caso, Eaton hizo lo propio y estableció los valores, principios y expectativas de seguridad de su empresa. En cuanto a las Reglas de Cero Tolerancia, estableció que los dispositivos instalados para garantizar la operación segura no serían retirados, alterados o anulados. Asimismo, el reglamento es claro al especificar que cualquier violación a las disposiciones enunciadas en esas reglas conllevaría el despido.

Cónsono a lo antes mencionado, las políticas de seguridad de Eaton tienen como propósito mantener un ambiente de trabajo seguro y propiciar

el cumplimiento de los principios de la compañía para garantizar el funcionamiento óptimo de la misma.

De otra parte, el Manual de Empleados en su Categoría B, contiene las acciones que pueden conllevar la pre-terminación y terminación de empleo, aun cuando estas sean incurridas en una primera y única ocasión. Entre tales acciones, resaltamos el incumplimiento con las Reglas de Cero Tolerancia y proveer información falsa durante un proceso de investigación.

Dicho esto, el error del Tribunal de Primera Instancia surge en su interpretación de la gravedad de la conducta del Sr. Ríos.

Como mencionamos, no existen hechos en controversia. Lo que significa que queda meridianamente claro que la parte apelada mintió durante el proceso de una investigación. Ello, como consecuencia de que el Sr. Ríos sufriera un accidente ocupacional por alterar o manipular un abanico de piso, más proveyera información falsa sobre el motivo de su herida. Dicho comportamiento conllevó la violación a las Reglas de Cero Tolerancia y a la prohibición de mentir durante una investigación.

La reglamentación de Eaton es clara y libre de ambigüedades en cuanto a la prohibición de este tipo de comportamiento y de las consecuencias de su violación. Ahora bien, en su sentencia, el tribunal apelado determinó que las normas y reglamentos de Eaton eran razonables. Sin embargo, a pesar de que las Reglas de Cero Tolerancia establecen que el incumplimiento de las mismas conllevaría el despido, el foro primario se amparó en la Categoría B del Manual de Empleados. Es decir, el tribunal concluyó que, dado a que el Sr. Ríos rectificó su versión de los hechos en un margen de tiempo corto, la operación de la empresa no se había afectado, por lo que caracterizó el incumplimiento del apelado como un "suceso aislado". Así que, a pesar de condenar la conducta del apelado y reconocer que esta había sido incorrecta y contraria a las directrices razonables de la empresa, el tribunal determinó que en el despido del Sr. Ríos no había mediado justa causa.

La referida determinación acarrea varios problemas. Si bien la Categoría B del Manual de Empleados establece las actuaciones que pueden conllevar la pre-terminación o terminación del empleo, no podemos pasar por alto que cada una de las actuaciones allí enunciadas especifica las consecuencias de incurrir en dichos incumplimientos. En lo que nos compete, las Reglas de Cero Tolerancia establecen que el incumplimiento de estas conllevará la terminación del empleo, no la pre-terminación. A su vez, mentir durante una investigación tiene la misma consecuencia.

Lo cierto es que, si bien podemos ser empáticos con los años de servicio del Sr. Ríos en Eaton, ello debía haberse traducido en un conocimiento y entendimiento cabal de las reglas y directrices de la empresa. No existe duda de que la parte apelante cuenta con unas normas que el tribunal primario correctamente concluyó eran razonables; tampoco existe duda de que el apelado incumplió las mismas. Conforme a ello, opinamos que entrar en un análisis de los minutos durante los cuales el apelado incumplió y cometió una falta resulta irrelevante. Lo pertinente es la falta cometida⁴.

El ejercicio de determinar qué tan nociva fue la conducta mendaz del apelado no cambia el hecho ocurrido. En las circunstancias ante nuestra consideración, ocurrió un accidente ocupacional debido a actuaciones no permitidas, y un subsiguiente intento de ocultar las circunstancias reales que ocasionaron dicho accidente. Inclusive, la

⁴ Recordemos las advertencias realizadas por la Jueza Asociada Señora Pabón Charneco, en su opinión de conformidad en *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR, a la pág. 943:

.

Por ende, espero que los tribunales inferiores se limiten al análisis anterior y cesen la práctica de colocarse en el lugar del Departamento de Recursos Humanos de un negocio al momento de analizar casos de despido injustificado. Nuevamente, en lo personal podemos pensar que, en una situación particular, como patronos del negocio, hubiésemos seguido otro curso de acción en lugar de despedir al empleado. No obstante, ni la Ley Núm. 80, *supra*, ni nuestros precedentes en este tema, ni la esencia de la función judicial nos permiten convertirnos en árbitros de cada decisión de recursos humanos de las empresas puertorriqueñas. Como jueces nos corresponde analizar y aplicar el derecho sin que nuestro sentir personal, en cuanto a un despido en particular, permeee las decisiones que emitimos.

posterior candidez del Sr. Ríos surgió como consecuencia de un proceso investigativo de la empresa.

Así pues, concluimos que el foro primario abusó de su discreción al intentar dirimir el alcance del incumplimiento del apelado. Particularmente, a la luz de que la empresa apelante demostró que tenía en vigor unas normas y una reglamentación razonables, cuyo propósito es implantar unos principios y valores en su empresa, que garanticen la integridad física y la seguridad de todos sus empleados, así como su buen funcionamiento.

Dado a que la Ley Núm. 80 no prohíbe el despido como resultado de una primera falta, y a luz de los hechos del caso, concluimos que medió justa causa para el despido del Sr. Ríos, toda vez que su comportamiento resultó lesivo a la eficaz marcha y buen funcionamiento de la empresa. Minimizar o pasar por alto un comportamiento que resulta en un accidente ocupacional, seguido de un intento de encubrir las actuaciones que dieron paso a dicho accidente, conllevaría una intromisión indebida en la facultad de las empresas de implementar unas directrices razonables.

La reglamentación en vigor, conocida cabalmente por el apelado, advertía de las consecuencias de su incumplimiento. Así pues, la función del tribunal consiste en evaluar si el despido del empleado fue arbitrario, caprichoso o irrazonable, no enmendar las normas razonables del patrono con el propósito de matizar las consecuencias del incumplimiento de estas.

Por último, resultar meritorio recalcar que el tribunal apelado concluyó que las normas de conducta y los reglamentos de Eaton eran razonables. Consecuentemente, resulta contradictorio clasificar un reglamento como razonable y, luego, determinar que la aplicación de este acarrea un despido injustificado.

A la luz de los hechos y el derecho aplicables a la controversia ante nuestra consideración, concluimos que procede revocar la sentencia aquí apelada y desestimar la demanda en su totalidad.

IV

Por los fundamentos antes expuestos, revocamos la *Sentencia Sumaria Parcial* emitida el 31 de enero de 2020, y notificada el 6 de febrero de 2020, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Arecibo. En su consecuencia, desestimamos con perjuicio la demanda en su totalidad.

Notifíquese.

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

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