

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL I

PRISCILLA GONZÁLEZ AVILÉS

Apelante

v.

MMM HEALTHCARE, LLC;
MSO PUERTO RICO, LLC;
CASTELLANA PHYSICIAN
SERVICES, LLC

Apelados

KLAN202000381

Apelación
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala
Superior de San
Juan

Caso Núm.
SJ2018CV02806

Sobre:
Despido
Injustificado al
Amparo de la Ley
Núm. 80 del 30 de
mayo de 1976

Procedimiento
Sumario al Amparo
de la Ley Núm. 2 de
17 de octubre de
1961

Panel integrado por su presidente, el Juez Sánchez Ramos, el Juez Candelaria Rosa, y el Juez Pagán Ocasio

Pagán Ocasio, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 29 de septiembre de 2020.

I.

El 13 de julio de 2020, la señora Priscilla González Avilés (señora González Avilés o la apelante) presentó ante este foro *ad quem* una Apelación, en la que solicitó que revoquemos una Sentencia¹ emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan (TPI), el 23 de junio de 2020. Mediante el dictamen apelado, el TPI declaró “Con Lugar” una solicitud de sentencia sumaria presentada por MMM Healthcare, LLC, MSO Puerto Rico, LLC y Castellana Physician Services, LLC (en conjunto, parte apelada). En consecuencia, ordenó la desestimación y el

¹ Notificada a las partes el 24 de junio de 2020. Páginas 642-652 del Apéndice de la Apelación.

archivo de la Querella² presentada por la señora González Avilés, con perjuicio.

En atención a la Apelación, el 16 de julio de 2020, emitimos una Resolución, en la cual concedimos a la parte apelada hasta el 10 de agosto de 2020 para presentar su alegato en oposición. Posteriormente, extendimos el término hasta el 12 de agosto de 2020.³ La parte apelada solicitó una prórroga de diez (10) días, que declaramos “Ha Lugar”, mediante la Resolución del 18 de agosto de 2020.

El 24 de agosto de 2020, la parte apelada sometió su Alegato en Oposición.

Con el beneficio de la comparecencia de las partes, pormenorizaremos los hechos atinentes a la apelación ante nos.

II.

El caso de marras tuvo su génesis el 2 de mayo de 2018, con la radicación de una Querella⁴ presentada por la señora González Avilés contra la parte apelada, al amparo de la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, según enmendada,⁵ y de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1979, según enmendada.⁶ Alegó, entre otras cosas, que el 22 de febrero de 2018 fue despedida injustificadamente por la parte apelada.

El 14 de mayo de 2018, la parte apelada presentó su Contestación a la Querella⁷. La parte apelada admitió que la apelante fue despedida el 22 de febrero de 2018. Sin embargo, adujo que el despido fue justificado, toda vez que la señora González Avilés violó crasamente las políticas y normas de su patrono y sus deberes

² Páginas 1-3, *id.*

³ Véase la Resolución Enmendada del 28 de julio de 2020, notificada a las partes el 7 de agosto de 2020.

⁴ Páginas 1-3 del Apéndice de la Apelación.

⁵ Conocida como la “Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales”, 32 LPRC sec. 3118 *et seq.*

⁶ Conocida como la “Ley Sobre Despidos Injustificados”, 29 LPRC sec. 185a *et seq.*

⁷ Páginas 9-13, *id.*

fiduciarios.⁸ Argumentó que las propias acciones de la apelante justificaron su despido y que, por ello, no tenía derecho a remedio alguno. A su vez, esgrimió que existía un pleito civil en contra de la apelante por los mismos hechos alegados en la Querella y que las causas de acción contempladas en dicho caso eran incumplimientos y daños y perjuicios al amparo del Código Civil de 1930, violaciones a la Ley de Corporaciones y a la Ley para la Protección de Secretos Comerciales e Industriales de Puerto Rico y a las doctrinas aplicables. El caso fue presentado en el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan, y fue identificado con el alfanumérico SJ2018CV02662.⁹

Tras varios trámites procesales, el 16 de diciembre de 2019, la parte apelada presentó una Solicitud de Sentencia Sumaria.¹⁰ En esta, incluyó los siguientes anejos: i) Sentencia Enmendada Nunc Pro Tunc¹¹; ii) Política-Conflicto de Interés (No. CMP 00405)¹²; iii) Procedimiento-Conflicto de Interés (No. CMP 00405)¹³; iv) Anejo A, Departamento de Cumplimiento, Cuestionario de Conflicto de Interés¹⁴; v) Statement of Barry Cheung YEE¹⁵; vi) Toma de la Deposition de la Sra. Gloribel Rivera Cabrera¹⁶; vii) Manual del Empleado de MMM Holdings, LLC¹⁷; viii) Professional Service Agreement¹⁸; ix) varios documentos relacionados a MMM Holdings,

⁸ Véase el acápite 7 de la Contestación a la Querella. Página 10, id.

⁹ En la Moción en Oposición a Desestimación por Inactividad, la señora González Avilés informó que, en ese momento, se encontraban activos dos casos relacionados a los mismos hechos alegados en la Querella radicada en el caso de epígrafe, a saber: **MMM Holdings, et. Al. v. Priscilla González y Ángel Rivera**, SJ2018CV02662 y **Ángel Rivera Martínez v. MSO Puerto Rico, LLC., et al.**, CG2018CV00398. Adujo, además, que en los mismos se había llevado a cabo el descubrimiento y de prueba y, como parte de este, se le tomó deposición sobre los hechos relacionados a su despido. Véase la página 59 del Apéndice de la Apelación.

¹⁰ Páginas 84-326, id.

¹¹ Págs. 98-105, id.

¹² Págs. 106-112, id.

¹³ Págs. 113-117, id.

¹⁴ Págs. 118-125, id.

¹⁵ Págs. 126-128, id.

¹⁶ Págs. 129-135, id.

¹⁷ Págs. 136-182, id.

¹⁸ Págs. 183-194, id.

LLC¹⁹; x) Deposition tomada a la señora Priscilla González Avilés, en el caso SJ2018CV02662²⁰; xi) Procedimiento interno para el manejo de conflictos²¹; xii) Parte de la transcripción de una deposición²². En su moción, la parte apelada enumeró cincuenta y seis (56) determinaciones de hechos, que a su entender no estaban en controversia, e hizo referencia en cada una a los documentos incluidos como anejos. Arguyó que procedía aplicar el derecho a los hechos incontrovertidos y dictar sentencia sumaria, toda vez que el despido fue conforme a derecho.

Así las cosas, el 28 de diciembre de 2019, el TPI dictó una Orden²³ en la que concedió a la apelante un término de treinta (30) días para replicar la Moción de Sentencia Sumaria. Luego de que el TPI le concediera una prórroga, la señora González Avilés presentó una Moción en Oposición a Sentencia Sumaria.²⁴ Junto a ésta, incluyó una copia de porciones de la deposición que le tomaron en el caso **MMM Holdings, et. Al. v. Priscilla González y Ángel Rivera**, SJ2018CV02662. En su oposición, aceptó que los siguientes hechos, enumerados por la parte apelada en su Moción de Sentencia Sumaria, no estaban en controversia: 1, 4-7, 9, 11-17, 30-35, 37, 40-45 y 47-56. Esgrimió que la parte apelada no logró probar ninguna de las razones a las que aludió en su Contestación a la Querrela²⁵ para justificar el despido y, por lo tanto, procedía denegar la solicitud de sentencia sumaria.

¹⁹ Págs. 195-237, id.

²⁰ Págs. 238-249, id.

²¹ Págs. 250-286, id.

²² Págs. 287-326, id.

²³ Pág. 327, id.

²⁴ Págs. 334-355, id.

²⁵ Estas son:

- (1) tomó una oportunidad de negocios de su patrono para organizar una o varias entidades corporativas para su beneficio personal; (2) utilizó su posición directiva para incentivar la contratación de un consultor externo para realizarle funciones a su patrono bajo premisas de costo- efectividad; (3) mercadeo servicios de su negocio personal en horas laborable y en los predios de Castellana, representando así que era una entidad afiliada; (4) usurpó las oportunidades corporativas de su patrono para obtener lucro personal en violación a las políticas y procedimiento sobre conflicto de intereses, no competencia y

El 31 de marzo de 2020, el TPI señaló una vista argumentativa para el 7 de mayo de 2020.²⁶

En el ínterin, la parte apelada sometió una Réplica a Moción en Oposición a Sentencia Sumaria.²⁷ Posteriormente, presentó una Moción Sometiendo Declaración Jurada en Apoyo a Réplica Radicada el 24 de abril de 2020.²⁸

La vista argumentativa fue celebrada en la fecha señalada. Ese mismo día, el TPI emitió una Orden²⁹ en la que concedió a la parte apelada hasta el 15 de mayo de 2020 para “someter una lista de los Anejos que se acompañaron a sus escritos”. A su vez, resolvió que la Moción de Sentencia Sumaria y la Oposición quedaron sometidas con los argumentos presentados por las partes en la vista.

En cumplimiento con lo ordenado, el 7 de mayo de 2020, la parte apelada presentó un escrito intitulado Identificación de Anejos de Solicitud de Sentencia Sumaria.³⁰

Así las cosas, el foro apelado dictó una Orden en la que resolvió: “Recibido, se tiene por cumplida la orden y sometida la moción de sentencia sumaria y su oposición para resolución”.³¹

El 12 de junio de 2020, la parte apelada presentó una Moción Informativa³², junto a la cual acompañó copia de la Sentencia Parcial emitida por el foro de primera instancia en el caso SJ2018CV02662, resolviendo las reclamaciones al amparo de la Ley de Corporaciones y del Código Civil, a favor de la parte apelada. El

confidencialidad por esta conocidas; (5) accedió y utilizó información confidencial de las querelladas en contra de los mejores intereses de éstas; (6) excedió su autoridad directiva y faltó a su deber de diligencia y lealtad contemplado en su rol fiduciario.

Véase la Moci[ó]n en Oposici[ó]n a Sentencia Sumaria. Págs. 334-335 del Apéndice de la Apelación.

²⁶ Véase Orden notificada el 31 de marzo de 2020. Pág. 364, íd..

²⁷ La moción fue radicada el 24 de abril de 2020. Páginas 380-391, íd.

²⁸ Págs. 392-395, íd.

²⁹ Pág. 402, íd.

³⁰ Págs. 628-630, íd.

³¹ Orden emitida y notificada a las partes el 8 de mayo de 2020. Pág. 633, íd.

³² Págs. 634-640, íd.

TPI tomó conocimiento de ésta mediante Orden³³ del 12 de junio de 2020.

Tras considerar los escritos sometidos por las partes y sus respectivos argumentos, el ilustrado foro apelado emitió la Sentencia. En ésta, enumeró cincuenta y dos (52) determinaciones de hechos materiales, sobre los cuales resolvió que no existía controversia. El foro *a quo*, a su vez, tomó conocimiento judicial de las sentencias emitidas en los casos **Ángel Rivera Martínez v. MSO Puerto Rico, LLC., et al.**, CG2018CV00398 y **MMM Holdings, et. Al. v. Priscilla González y Ángel Rivera**, SJ2018CV02662. El TPI concluyó que la señora González Avilés “incumplió con sus deberes como Ejecutiva de Castellana al utilizar su posición para obtener información confidencial que redundó en su lucro personal, violando así la política de la compañía sobre conflicto de intereses, no competencia y confidencialidad”. A base de ello, resolvió que el despido de la apelante fue justificado y que no tenía derecho a los remedios provistos por la Ley Núm. 80, *supra*. Por ello, declaró “Con Lugar” la solicitud de sentencia sumaria sometida por la parte apelada.

Inconforme, la señora González acudió ante nos e imputó al TPI los siguientes errores:

Erró el TPI al tomar en consideración al momento de determinar los hechos que no están en controversia en el presente caso los hechos encontrados probados en Sentencias emitidas en dos casos distintos, uno de ellos cuya sentencia no es final ni firme al presente.

Erró el TPI al determinar que la Querellante fue despedida de su puesto como ejecutiva de Castellana por justa causa al amparo de la Ley 80.

La parte apelante alegó que el TPI fundamentó su dictamen en determinaciones de hechos consignadas en una Sentencia que, aunque final y firme, fue emitida en un caso en el que esta no fue parte ni pudo defenderse. Además, adujo que otras determinaciones

³³ Pág. 641, *íd.*

que el TPI acogió están apoyadas en una Sentencia que no es final y firme. Por lo cual, argumentó que no procedía dictar sentencia sumaria a base de esas determinaciones y que el hacerlo quebrantaba el debido proceso de ley que cobija a la apelante.

En otro extremo, sostuvo que la parte apelada no logró probar sus defensas con los documentos que incluyó en su solicitud de sentencia sumaria. Arguyó que dichos documentos no podían ser considerados y debían autenticarse para ser admitidos. Por tal razón, alegó que no se demostró en esa etapa que hubiese justa causa para despedir a la apelante y que no procedía dictar sentencia sumaria.

Por otro lado, la parte apelada argumentó que las determinaciones de hecho realizadas por el TPI estaban apoyadas en el récord judicial y que surgían de las propias admisiones de la señora González Avilés. A su vez, esgrimió que los hechos demostraron que existía justa causa para despedir a la apelante. En cuanto a los documentos incluidos en la moción de sentencia sumaria, alegó que todos fueron aceptados por el foro apelado y quedaron sometidos, sin oposición de la apelante, previo a la Vista Argumentativa del 7 de mayo de 2020.

A continuación, resumiremos las normas jurídicas, máximas y doctrinas aplicables a los errores imputados.

III.

-A-

El mecanismo procesal de la sentencia sumaria surge de la Regla 36.1 de las de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.1. El propósito de esta regla es facilitar la solución justa, rápida y económica de litigios civiles en los cuales no existe controversia real y sustancial de hechos materiales que no requieren ventilarse en un juicio plenario. **SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo**, 189 DPR 414,

430 (2013); **Rodríguez García v. UCA**, 200 DPR 929 (2018); **Bobé v. UBS Financial**, 198 DPR 6, 20 (2017).

Mediante este mecanismo, una parte contra la cual se ha presentado una reclamación puede solicitar que el tribunal dicte sentencia sumaria de la totalidad de la reclamación o de parte de esta. De esta forma se promueve la descongestión de calendarios, así como la pronta adjudicación de controversias cuando una audiencia formal resulta en una dilación innecesaria. **Vera v. Dr. Bravo**, 161 DPR 308, 331-332 (2004).

Sin embargo, el mecanismo de sentencia sumaria solo está disponible para la disposición de aquellos casos que sean claros; cuando el tribunal tenga ante sí la verdad de todos los hechos esenciales alegados en la demanda; y que solo reste por disponer las controversias de derecho existentes. **PFZ Props. Inc. v. Gen Acc. Inc. Co.**, 136 DPR 881, 911-912 (1994).

El promovente de este recurso deberá demostrar que: (1) no es necesario celebrar una vista; (2) el demandante no cuenta con evidencia para probar algún hecho sustancial; y (3) procede como cuestión de derecho. R. Hernández Colón, *Práctica Jurídica de Puerto Rico: Derecho Procesal Civil*, 6ta. ed., San Juan, Lexisnexis, 2017, sec. 2615, pág. 317.

Por su parte, la Regla 36.2, *supra*, R. 36.2, dispone que la parte promovente deberá establecer, con prueba admisible en evidencia, que no existe controversia real respecto a los hechos materiales de la controversia. En ese sentido, es necesario que la parte promovente demuestre afirmativamente que “cuenta con evidencia aceptable, admisible y suficiente para ser presentada en un juicio”. R. Hernández Colón, *op cit.*, sec. 2615, págs. 316-317. Véase, entre otros, **Medina v. M.S. & D. química P.R., Inc.**, 135 DPR 716, 726 (1994). Además, según la Regla 36.3, *supra*, R.36.3, tendrá que desglosar, en párrafos numerados, los hechos respecto

a los cuales aduce que no existe disputa, así como especificar la página o párrafo del documento que sirva de apoyo a su alegación.

De otro lado, el promovido por una solicitud de sentencia sumaria tiene el deber de controvertir la prueba presentada por la parte promovente de la moción. Este no puede descansar en meras aseveraciones o negaciones de sus alegaciones, sino que debe proveer contradecaraciones juradas y documentos que sustenten los hechos materiales en disputa. Regla 36.3 (c), *supra*, R. 36.3; **SLG Zapata Berríos v. JF Montalvo**, *supra*; **Ramos Pérez v. Univisión Puerto Rico**, 178 DPR 200 (2010); **Cruz Marcano v. Sánchez Tarazona**, 172 DPR 526 (2007).

En otras palabras, “la parte opositora tiene el peso de presentar evidencia sustancial que apoye los hechos materiales que están en disputa”. **León Torres v. Rivera Lebrón**, 2020 TSPR 21, 204 DPR ____ (2020). Por lo que, se requiere que la oposición a la moción de sentencia sumaria contenga:

[U]na relación concisa y organizada, con una referencia a los párrafos enumerados por la parte promovente, de los hechos esenciales y pertinentes que están realmente y de buena fe controvertidos, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen los mismos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal. Regla 36.3 (b) (2), *supra*, R. 36. (b) (2).

Si la parte promovida no cumple con los requisitos impuestos por la mencionada regla, el tribunal podría resolver en su contra de entenderlo procedente. Regla 36.3 (c) de Procedimiento Civil, *supra*, R. 36.3 (c). Véase, además, **Cruz Marcano v. Sánchez Tarazona**, *supra*; **SLG Zapata Berríos v. JF Montalvo**, *supra*, y **Ramos Pérez v. Univisión Puerto Rico**, *supra*.

Ahora bien, la moción de sentencia sumaria debe resolverse conforme al derecho sustantivo aplicable, y si de las propias alegaciones, admisiones o declaraciones juradas surge alguna controversia, no procede disponer del asunto sumariamente. **Ortiz**

v. Holsum de P.R., Inc., 190 DPR 511, 525 (2014). En este sentido, al evaluar los documentos presentados por las partes, el tribunal deberá utilizar el principio de liberalidad a favor del opositor de la moción. **Ramos Pérez v. Univisión de P.R.**, supra, págs. 216-217.

De haber dudas sobre la existencia de controversias de hechos materiales, deberán resolverse a favor de la parte que se opone a la moción de sentencia sumaria. **Meléndez González et al. v. M. Cuebas**, 193 DPR 100, 138 (2015). Esto, con el propósito de evitar que una de las partes se vea impedida de ejercer su día en corte. Íd.

A tono con lo anterior, cabe resaltar que el Tribunal Supremo ha expresado que no es recomendable dictar una sentencia sumaria cuando se requiere dirimir asuntos que envuelven elementos subjetivos como intención, propósitos mentales, negligencia, o cuando el factor de credibilidad es esencial. **Ramos Pérez v. Univisión de P.R.**, supra, pág. 219; **Carpets & Rugs v. Tropical Repts**, 175 DPR 615, 638 (2009). No obstante, “cuando de los documentos a ser considerados en la solicitud de sentencia sumaria surge que no existe controversia en cuanto a los hechos materiales” nada impide que se utilice la sentencia sumaria en casos donde existen elementos subjetivos o de intención. **Ramos Pérez v. Univisión de P.R.**, supra, pág. 219.

De otra parte, en **Meléndez González et al. v. M. Cuebas**, supra, el Tribunal Supremo estableció el estándar que el Tribunal de Apelaciones debe utilizar para revisar una denegatoria o concesión de una moción de sentencia sumaria. Dictaminó que: “[e]l Tribunal de Apelaciones se encuentra en la misma posición del Tribunal de Primera Instancia al momento de revisar solicitudes de Sentencia Sumaria”. Íd., págs. 21-22. La revisión que realice el foro apelativo deberá ser *de novo* y estará limitado a solamente adjudicar los documentos presentados en el foro apelado. **Vera v. Dr. Bravo**, supra, págs. 334-335. Todas las inferencias permitidas deberán ser

a favor de la parte oponente a la moción de sentencia sumaria, de forma que se evalúe el expediente de la manera más favorable hacia dicha parte. **Meléndez González et al. v. M. Cuebas**, supra, pág. 118. Además, deberá constatar que las partes cumplan con los requisitos de forma que dicta la Regla 36, tanto en la moción de sentencia sumaria, como en la oposición, y deberá revisar si existen hechos materiales en controversia. Íd. Si existiesen, el foro apelativo tendrá que exponer los hechos que se encontraron en controversia y los que no, conforme a la Regla 36.4, supra, R. 36.4. Si el Tribunal Apelativo no encuentra hechos controvertidos, deberá revisar *de novo* si el foro inferior aplicó correctamente el derecho. Íd., pág. 119.

-B-

En Puerto Rico, el derecho a adquirir y renunciar libremente al trabajo está cobijado por la Constitución de Puerto Rico. Art. II, Secs. 1, 16, y 8, **Const. ELA**, LPRA, Tomo 1. Cónsono con ello, la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como “Ley Sobre Despidos Injustificados”³⁴, permite a los empleados despedidos sin justa causa reclamar a su patrono una indemnización.³⁵ El propósito de esta ley no es prohibir que un patrono despida a un empleado, sino proteger al obrero puertorriqueño al garantizarles su derecho a recibir de su patrono una compensación e indemnización cuando sean despedidos sin justa causa. Exposición de Motivos de la Ley Núm. 80, supra.

El Art. 5 de la Ley Núm. 80, supra,³⁶ reconoce tres modalidades de despido: (1) la cesantía del empleado, (2) la suspensión indefinida o por un término que exceda de tres (3) meses, y (3) la renuncia del empleado motivada por actuaciones del patrono que induzcan o lo obliguen a renunciar.

³⁴ Ley Núm. 80, supra, sec. 185a.

³⁵ La Ley Núm. 80 fue enmendada por la Ley Núm. 4-2017, “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”.

³⁶ 29 LPRA sec. 185e.

De otro lado, la justa causa para el despido se rige por el Art. 2 de la Ley Núm. 80, *supra*.³⁷ Dicho artículo contiene una lista no taxativa de causas justificadas para el despido. **González Santiago v. Baxter Healthcare**, 2019 TSPR 79, 202 DPR ____ (2019). Según el Art. 2, *supra*, “se entenderá por justa causa aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento”. Art. 2 de la Ley Núm. 80, *supra*. Entre algunas de estas razones, se encuentran las siguientes:

- (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) [...]
- (e) [...]
- (f) [...]³⁸

Ahora bien, si la alegada justa causa no esta contenida en esta lista, el análisis del tribunal se basará en el principio rector establecido en el Art. 2 de la Ley Núm. 80, *supra*. **González Santiago v. Baxter Healthcare**, *supra*; **SLG Torres-Matundan v. Centro Patología**, 193 DPR 920, 931 (2015). El mismo dispone que la justa causa no puede ser originada por razones legalmente prohibidas o producto del mero capricho de un patrono. *Íd.*

Por otra parte, “un patrono puede adoptar los reglamentos y las normas razonables que estime necesarias para el buen funcionamiento de la empresa y en las que se definan las faltas que, por su gravedad, podrían acarrear el despido como sanción”.

³⁷ 29 LPRA sec. 185b.

³⁸ *Íd.*

González Santiago v. Baxter Healthcare, supra; **Jusino et als. v. Walgreens**, 155 DPR 560, 573 (2001). En esa línea, nuestro Tribunal Supremo ha reconocido que “el despido como sanción por la primera falta podría considerarse justificado”. **González Santiago v. Baxter Healthcare**, supra; **Srio. del Trabajo v. I.T.T.**, 108 DPR 536, 542 (1979). Ello, en circunstancias en las que el acto o la falta que ha dado lugar al despido “es 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”. **González Santiago v. Baxter Healthcare**, supra citando a **Feliciano Martes v. Sheraton**, 182 DPR 368, 383 (2011). Véase, además, **Srio. del Trabajo v. I.T.T.**, supra, pág. 544. Cónsono con ello, el acto o la falta, por su gravedad y posible agravio, tiene que colocar en riesgo la seguridad, el orden o la eficiencia del funcionamiento de la empresa. **González Santiago v. Baxter Healthcare**, supra. Como consecuencia, en instancias como las descritas, sería una imprudencia esperar a que ocurra otra falta o acto para despedir al empleado. Íd.; **Rivera v. Pan Pepín**, 161 DPR 681, 690 (2004); **Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada**, 137 DPR 643, 650 (1994); **Srio. del Trabajo v. I.T.T.**, supra, pág. 544.

-C-

Por otro lado, la Ley Núm. 2, supra, tiene como propósito principal proveerle al obrero un mecanismo procesal expedito que facilite y acelere el trámite de sus reclamaciones laborales. **Rivera v. Insular Wire Products**, 140 DPR 912, 928 (1996). El procedimiento sumario “es el recurso principal ‘para la implantación de la política pública del Estado de proteger el empleo, desalentando el despido sin justa causa y proveyendo al obrero así despedido los medios económicos para la subsistencia de éste y de su familia, en la etapa de transición entre empleos’”. **Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC**, supra, pág. 732, citando a **Rivera v. Insular Wire**

Products, supra, pág. 923. Véase, además, **Izagas Santos v. Family Drug Center**, 182 DPR 463, 480 (2011). La citada ley establece un procedimiento sumario, en el cual, entre otras cosas, los términos son más cortos, el uso de mecanismos de descubrimiento de prueba es limitado, la aplicabilidad de las Reglas de Procedimiento Civil está ceñida a los criterios esbozados en esta y los mecanismos para la revisión y ejecución de las sentencias se ejercerá de acuerdo a lo especificado en dicha ley. Ello tiene el propósito de adelantar los fines de la Ley Núm. 2, supra, y tomar en cuenta la disparidad económica entre las partes.

IV.

En el caso de marras, la parte apelante imputó al TPI dos errores. En el primero, adujo que el foro de primera instancia erró al tomar en consideración varios hechos encontrados probados en otros dos casos, uno de los cuales no es final y firme, para formular las determinaciones que no están en controversia en el presente. En el segundo error, sostuvo que el foro *a quo* erró al determinar que la apelante fue despedida por justa causa.

A tenor con la normativa jurídica pormenorizada, procederemos, como cuestión de umbral, a determinar si existe controversia real y material sobre los hechos enumerados en la sentencia apelada. Nuestra revisión de la sentencia sumaria es de *novo*, aunque limitada a la prueba documental presentada ante el foro de primera instancia. Véase, entre otros, **Rivera Matos, et al v. Triple-S Propiedad, Inc. y ACE Insurance Company**, 2020 TSPR 89, 204 DPR ____ (2020).

Tras un examen pormenorizado de los escritos de las partes, la evidencia documental anejada y el dictamen apelado, resolvemos que no existe controversia sobre los siguientes hechos enumerados en la Sentencia apelada: 3-5, 7, 9-15, 28-34, 37-42 y 44-52. Por lo cual, los hacemos formar parte de la presente Sentencia.

Ahora bien, en su oposición a la moción de sentencia sumaria, la apelante cuestionó las siguientes determinaciones de hechos, presentadas por la parte apelada y posteriormente acogidas por el TPI en su Sentencia y enumerados de la siguiente forma:

- 1) InnovaCare, Inc., es la matriz de MMM Holdings, LLC bajo la cual hay varias subsidiarias, tales como MMM Healthcare, LLC (“MMM”), MSO of Puerto Rico LLC (“MSO”) y Castellana Physician Services, LLC (“Castellana”).
- 2) MMM, MSO y Castellana son entidades independientes que comparten su estructura de Recursos Humanos, así como sus políticas y procedimientos.³⁹
- 8) Castellana se dedica a manejar la relación con los médicos primarios que firman contrato con el MSO y que le son asignados.
- 16) La Querellante recibió el Manual del Empleado de MMM.
- 17) Como parte de su empleo en Castellana, la Querellante tenía un deber de confidencialidad.
- 18) La Querellante tenía el deber de leer las políticas y adiestramientos que se encontraban en el portal al que tenían acceso los empleados de Castellana.
- 19) En el portal electrónico se encontraba la política sobre conflicto de interés aplicable a quienes trabajan para la empresa.
- 20) La política de conflicto de interés también aparece en el Manual del Empleado de MMM.
- 21) Además de la política de conflicto de interés, la Querellante conocía, o debía conocer, el cuestionario relacionado a divulgación de conflictos reales o potenciales.
- 22) La política de conflicto de interés que aplica a todas las “entidades de primer nivel, derivadas y relacionadas de MMM Holdings, LLC” requiere que los empleados actúen en el mejor interés de la Compañía y prohíbe que se utilice el puesto de empleo para “ganancia personal o asistir a otros a beneficiarse de cualquier manera a expensas de la Compañía”.
- 23) La política de conflicto de interés prohíbe “tener intereses financieros o ser empleado por un tercero que tiene negocios o que compite con la Compañía”.
- 24) La política de conflicto de interés prohíbe “tener algún tipo de control o administración de otras entidades que [...] tienen o se espera que en un futuro tengan relación con la Compañía”.
- 25) La política de conflicto de interés prohíbe “utilizar indebidamente el puesto que ocupa en la Compañía o información obtenida a través del mismo para obtener

³⁹ Véase el acápite 3 de la Querrela, página 1 del Apéndice de la Apelación.

beneficio o ventaja personal o para familiares, parientes u otras personas allegadas a usted de carácter económico o de cualquier otra índole”.

26) La política de conflicto de interés requiere completa divulgación de parte de los empleados de MMM Holdings, LLC y sus derivadas, así como que se cumplimente un cuestionario de confirmación.

27) Previo a realizar algún negocio que pueda representar o aparentar representar un conflicto de interés, se debe recibir aprobación del Oficial de Cumplimiento corporativo.

35) Dicha entidad se incorporó con el fin de utilizarse para alguna oportunidad de negocio que se presentara.

36) PME contrató a SMART para realizar unos cuestionarios y para subarrendar espacio físico.

43) La Querellante no notificó a su supervisor que PME estaba suministrando data de sus médicos a SMART.

Tras un análisis objetivo, sereno y cuidadoso de los documentos que acompañaron la solicitud de sentencia sumaria, resolvemos que cada uno de los hechos antes transcritos está apoyado en las propias admisiones de la señora González Avilés y no existe controversia sobre los mismos. Si bien el TPI mencionó los dos casos relacionados al caso de marras en la Sentencia, lo cierto es que independientemente de ello los hechos incontrovertidos están basados en los documentos que se incluyeron como parte de la solicitud de sentencia sumaria en este caso y otros que la propia apelante anejó a su oposición a la solicitud de sentencia sumaria. Adviértase, además, que surge del expediente que la señora González Avilés recibió los manuales y la política de conflicto de interés como parte de funciones como empleada y ejecutiva de la parte apelada. Además, de las deposiciones se desprende que la apelante reconoció que las políticas y los cuestionarios relacionados a estas se encontraban en el portal de la empresa.⁴⁰ En consecuencia, el TPI no cometió el primer error señalado.

⁴⁰ Véase las páginas 318-319 de Apéndice de la Apelación.

Conforme a estos hechos incontrovertidos, nos corresponde resolver si el TPI actuó correctamente al concluir que existía justa causa.

Surge de los hechos, que la empresa Smart fue incorporada por la apelante junto al señor Ángel Rivera Martínez. Dicha empresa fue contratada por PME, para proveer unos servicios que, a su vez, PME suplía a Castellana. Ese hecho no era uno desconocido para la apelante. Por otra parte, es inescapable que la apelante ejercía control sobre la empresa SMART, la cual tenía una relación con Castellana por medio de PME. Además, el flujo de información entre estas compañías era evidente y conocido para la señora González Avilés. Por otra parte, no se trata de cualquier empleada, sino de una persona que tenía injerencia directa sobre la contratación de Castellana con otras empresas para adquirir sus servicios y tenía pleno conocimiento de los negocios de Castellana y de SMART.

La política de conflicto de interés de Castellana prohíbe que sus empleados tengan intereses financieros con compañías que tienen negocios con esta. También prohíbe que sus empleados tenga algún control o administración de otras entidades que tengan o esperan tener una relación con Castellana. A pesar del conflicto de interés real o potencial que representaba el hecho de que SMART tuviera una relación con PME y, por consiguiente, con Castellana, la apelante no lo informó a su supervisor. Su actuación es contraria a las políticas de Castellana y atentan contra el buen funcionamiento de la empresa.

Como una de las más altas ejecutivas de Castellana (Vicepresidenta y Oficial de Operaciones), conocía o debió conocer las políticas de la empresa que dirigía y el requerimiento de divulgar cualquier conflicto de interés real o potencial. Los hechos incontrovertidos demuestran que, en violación a su deber de confidencialidad y la política de conflicto de interés, la señora

González Avilés utilizó la información que conocía de Castellana para adelantar sus intereses personales. Resulta evidente que la apelante incumplió con sus deberes como ejecutiva de Castellana al utilizar su posición para obtener información confidencial que redundó en su lucro personal, en clara violación a las políticas de la compañía sobre no competencia, conflicto de interés y confidencialidad. En vista de ello, los actos de la apelante constituyeron justa causa para su despido y procedía dictar sentencia sumaria y ordenar la desestimación de la Querrela. El ilustrado foro de primera instancia no cometió el segundo error imputado.

V.

Por los fundamentos expuestos, se *confirma* la Sentencia apelada.

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