

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
Panel IX

JOEL ZAMBRANA RIVERA

Apelante

v.

VMC MOTOR CORP.
H/N/C AUTO GRUPO

Apelado

KLAN202000588

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

Civil Núm.
SJ2019CV07637

Sobre: Despido
Injustificado,
Reclamación de
Comisiones;
Procedimiento
Sumario

Panel integrado por su presidenta, la jueza Birriel Cardona, el juez Bonilla Ortiz y la jueza Cortés González

Cortés González, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de octubre de 2020.

El señor Joel Zambrana Rivera (apelante o señor Zambrana Rivera) comparece a este foro intermedio, en solicitud de la revisión de la *Sentencia Parcial y Orden* emitida el 31 de julio de 2020¹ por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan en el caso de título. En virtud de ese dictamen, se declaró Ha Lugar la *Moción de Sentencia Sumaria Parcial* presentada por VMC Motor Corp. H/N/C Auto Grupo (parte apelada o VMC Motor) y quedó denegada la *Oposición a Moción Solicitando Sentencia Sumaria Parcial y Solicitud de Sentencia Sumaria Parcial*, interpuesta por el apelante.

Con relación a este recurso, la parte apelada presentó *Solicitud de Desestimación por Falta de Jurisdicción y Alegato de VMC Motor Corp.*

¹ Notificada el 3 de agosto de 2020.

Analizados los escritos de las partes y sus planteamientos, determinamos confirmar el dictamen apelado, por los fundamentos que a continuación expondremos.

I.

El 30 de julio de 2019, el señor Zambrana Rivera presentó contra la parte apelada una *Querrela* sobre despido injustificado a tenor del procedimiento sumario instituido en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, infra. Alegó que fue vendedor de carros por tiempo indeterminado en VMC Motor y, que este último, le adeuda comisiones por concepto de la venta de vehículos de motor nuevos y usados. Señaló que la parte apelada incumplió con el acuerdo de compensación al momento de calcular el cómputo de las comisiones correspondientes a la venta de carros por él realizadas. Apuntó que fue despedido después de haber solicitado en varias ocasiones la documentación relacionada a los pagos de las comisiones. Afirmó que la última ocasión que inquirió la documentación, fue el 9 de julio de 2019, dos días antes de ser despedido y que el 11 de julio de 2019, fue destituido por haber utilizado una computadora de un gerente de VMC Motor, que según él, era utilizada por los demás vendedores.

El 13 de agosto de 2019, la parte apelada presentó su *Contestación a la Querrela*. Aseveró que, siempre se adhirió a la fórmula de pago *-pay plan-* al computar las comisiones pactadas entre las partes. Indicó que el apelante no fue despedido por usar una computadora que utilizan “todos los vendedores”, sino que fue destituido por acceder a información electrónica confidencial desde la computadora de un funcionario gerencial, enviársela a si mismo a su correo electrónico e intentar ocultar la evidencia de que incurrió en tal actuación.

En el interín, ocurrieron varios trámites procesales antes de que fuera interpuesta por VMC Motor su *Moción de Sentencia Sumaria Parcial*. La parte apelada adujo que, a base de la prueba recopilada durante el descubrimiento de prueba, procedía la desestimación parcial de la *Querella*, particularmente, la reclamación al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, infra. Indicó que el apelante incurrió en una conducta seriamente lesiva, la cual afectaba el buen orden de la empresa. Aseveró que el señor Zambrana Rivera admitió lo sucedido; así como que los documentos solicitados iban a ser enviados por su supervisor. Sostuvo que tuvo justa causa para despedirlo y que no existían hechos materiales en controversia que impidiesen la resolución sumaria de la mencionada causal. Como documento complementario a su Moción, incluyó varias porciones de la deposición tomada al apelante el 13 de diciembre de 2019.

El 20 de enero de 2020, el apelante presentó *Oposición a Moción Solicitando Sentencia Sumaria Parcial y Solicitud de Sentencia Sumaria Parcial*. Aseguró no existían controversias de hechos en torno a que el despido fue injustificado. Sostuvo que, VMC Motor no cumplió con el procedimiento para imponer medidas disciplinarias, según dispuesto en el Manual de Empleados. Indicó, que no existen normas escritas o verbales que regulen su actuación, como tampoco el Manual de Empleados atiende qué constituye información confidencial. Arguyó que el incidente ocurrió en una sola ocasión y que; no hubo gravedad ni potencial agravio, no se puso en riesgo el orden, la seguridad o la eficiencia del establecimiento. Indicó que fue despedido por mero capricho y no porque su acción hubiese afectado el buen y normal funcionamiento de VMC Motor. Ante estos supuestos, afirmó que distinto a la posición de la parte apelada, procedía dictar sentencia

sumaria a su favor, toda vez, que su despido fue uno injustificado. Incluyó documentación complementaria. Posteriormente, la parte apelada se opuso a la solicitud del señor Zambrana Rivera.

El 3 de agosto de 2020, el tribunal primario, desestimó la causal por despido injustificado instada, al emitir *Sentencia Parcial y Orden*.

Inconforme, el apelante presenta el recurso de epígrafe, en el que aduce, que el foro primario cometió grave error de derecho al determinar sumariamente que su despido fue justificado aun cuando el patrono no siguió el procedimiento que establece el Manual de Empleados.

El 28 de agosto de 2020, VMC Motor interpuso una *Solicitud de Desestimación por Falta de Jurisdicción*. El 17 de septiembre de 2020, el apelante se opuso. Posteriormente, la parte apelada presentó su Alegato, oponiéndose a lo solicitado en el *Escrito de Apelación*.

Con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, damos por perfeccionado el recurso y procedemos con su adjudicación, de conformidad con el marco jurídico aplicable a la controversia.

II.

-A-

La Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, conocida como la Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales, 32 LPRA 3118 – 3132 (Ley Núm. 2-1961), “provee un mecanismo sumario de reclamaciones laborales para la rápida consideración y adjudicación de las querellas de obreros y empleados contra sus patronos relacionadas a salarios, beneficios y derechos laborales”. *Vizcarrondo Morales v. MVM, Inc.*, 174 DPR 921, 928 (2008). Es norma establecida y reiterada por el Tribunal Supremo de Puerto

Rico, que, las reclamaciones sobre salarios, beneficios y derechos laborales, “ameritan ser resueltas con celeridad de forma tal que se pueda implantar la política pública del Estado de proteger el empleo, desalentar el despido sin justa causa y proveer al obrero despedido los medios económicos para su subsistencia mientras consigue un nuevo empleo”. *Ruiz Camilo v. Trafon Group, Inc.*, 200 DPR 254, 265 (2018); *Aguayo Pomaes v. R & G Mortg.*, 169 DPR 36 (2006). La normativa jurisprudencial ha establecido de manera consistente que el carácter sumario de este tipo de reclamación “constituye la médula de esta ley”. *Bacardí Corp. v. Torres Aguayo*, 202 DPR 1014, 1019 (2019); *Ruiz Camilo v. Trafon Group, Inc.*, supra, pág. 265.

El legislador, a fin de adelantar la política pública instaurada en la Ley Núm. 2-1961, dispuso:

1. términos cortos para la contestación de la querella presentada por el obrero o empleado;
2. criterios para la concesión de una sola prórroga para contestar la querella;
3. un mecanismo para el emplazamiento del patrono querellado;
4. el procedimiento para presentar defensas y objeciones;
5. criterios para la aplicación de las Reglas de Procedimiento Civil;
6. una limitación específica sobre el uso de los mecanismos de descubrimiento de prueba;
7. una prohibición específica de demandas o reconversiones contra el obrero o empleado querellante;
8. la facultad del tribunal para dictar sentencia en rebeldía cuando el patrono querellado no cumpla con los términos provistos para contestar la querella; y
9. los mecanismos para la revisión y ejecución de las sentencias y el embargo preventivo. *Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC*, 194 DPR 723, 732 (2014); *Rivera v. Insular Wire Products Corp.*, 140 DPR 912, 923-924 (1996).

La norma general respecto al quinto criterio antes transcrito es que, “se aplicarán las Reglas de Procedimiento Civil en todo

aquello que no esté en conflicto con las disposiciones específicas de las mismas o con el carácter sumario del procedimiento establecido por ley”. Sección 3 de la Ley Núm. 2-1961, 32 LPRA sec. 3120. A través de ese precepto legal, “la Asamblea Legislativa pretendió asegurar que a través de ningún mecanismo pudiera desvirtuarse la naturaleza sumaria y la rápida resolución que permea todo el procedimiento previsto en la Ley 2”. *Ruiz Camilo v. Trafon Group, Inc.*, supra, pág., 271; *Dávila, Rivera v. Antilles Shipping, Inc.*, 147 DPR 483, 493-494 (1999).

A tono con lo anterior, es norma reiterada que en estos procedimientos se desfavorezca la revisión de determinaciones interlocutorias. *Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC*, supra, pág. 730. Esto, porque resulta contrario al carácter sumario del procedimiento laboral presentado bajo la Ley Núm. 2-1961. Valga aclarar, que la referida norma no es absoluta. *Dávila, Rivera v. Antilles Shipping, Inc.*, 147 DPR 483, 497 (1999).

Sobre “las apelaciones en este tipo de litigio deben presentarse ante el Tribunal de Apelaciones dentro de los diez (10) días de la notificación de la sentencia recurrida”. *León Torres v. Rivera Lebrón*, 2020 TSPPR 21, 204 DPR ____ (2020); Sección 9 de la Ley Núm. 2-1961, 32 LPRA sec. 3127.

-B-

Por otro lado, la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, conocida como la Ley de Indemnización por Despido Injustificado, 29 LPRA sec. 185a – 185n (Ley Núm. 80-1976), es la principal legislación del ámbito laboral dirigida a proteger al empleado que ha sido despedido sin causa justificada. *González Méndez v. Acción Social*, 196 DPR 213 (2016). Su propósito es uno dual pues, por un lado; procura servir como medida de protección económica al empleado del sector privado; y por el otro, aspira a

desalentar, mediante sanción, que los trabajadores sean despedidos injustificadamente de su empleo. *Romero v. Cabrera Roig*, 191 DPR 643 (2014).

La precitada legislación se estableció para desalentar la incidencia de despidos injustificados y otorgar remedios más justicieros cuando estos ocurren. *González Santiago v. Baxter Healthcare of Puerto Rico*, 202 DPR 281, 291 (2019). Por eso, nuestra casuística la ha identificado como una pieza legislativa de naturaleza reparadora que viene a proteger a aquellos empleados contratados sin tiempo determinado; que reciban una remuneración y sean despedidos de su puesto sin que haya mediado justa causa. *SLG Torres-Mantundan v. Centro de Patología*, 193 DPR 920 (2015); Artículo 1 de la Ley Núm. 80-1976, 29 LPRA sec. 185a. Siendo ello así, los empleados que cumplan con los criterios enunciados tendrán derecho además del sueldo devengado, el pago de una indemnización por parte de su patrono, típicamente denominada como mesada. *Íd.*; *Romero v. Cabrera Roig*, *supra*, págs., 650-651. Por consiguiente, como política general, un empleado despedido sin justa causa cuenta con la protección laboral establecida en la Ley Núm. 80-1976.

En vista del carácter reparador consagrado en el precitado estatuto, sus disposiciones deberán interpretarse liberalmente a favor del trabajador, resolviéndose toda duda a su favor. *Romero v. Cabrera Roig*, *supra*, pág., 653. A esos fines, la mencionada Ley crea una presunción de que todo despido es injustificado. De esa forma, el peso de la prueba para establecer que el despido fue por causa justificada, una vez se activa la presunción, recae en el patrono quien deberá demostrar, por preponderancia de la prueba, que el despido fue uno justificado. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 670 (2004).

Ciertamente, un empleado puede ser despedido por su empleador siempre que medie justa causa o se le indemnice conforme establece la Ley Núm. 80-1976, cuando el despido haya sido un arbitrario o caprichoso. El que un patrono despida injustificadamente a su empleado no convierte el despido en un acto ilegal, sino que penaliza monetariamente al patrono que no logre articular una justa causa que explique el despido del empleado. Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico* 10 (1era ed. 2019). Es decir, en nuestro ordenamiento jurídico un patrono puede despedir a su empleado sin justa causa y estará sujeto únicamente al pago de la mesada. *Romero v. Cabrera Roig*, supra. De modo que, un patrono puede despedir a su empleado sin sanción alguna si este demuestra la existencia de una justa causa para ello. *Romero v. Cabrera Roig*, supra, pág., 651.

En lo pertinente, constituye justa causa aquella que tiene su origen, no ya en el arbitrio del patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 377 (2001) citando A. Acevedo Colom, *Legislación Protectora del Trabajo Comentada*, 6ta ed. Rev., San Juan, Ramallo Printing, 1999d, pág. 160; *Srio. del Trabajo v. ITT*, supra. La propia Ley Núm. 80-1976, establece que se entenderá como justa causa para el despido:

- (a) [q]ue el empleado incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada.
- (b) [q]ue 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) [v]iolación 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) [c]ierre 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) [l]os cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.
- (f) [r]educuciones 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 Artículo 2 de la Ley Núm. 80-1976, 29 LPRa sec. 185b(a-f).

No obstante, los articulados en el precitado Artículo 2 de la Ley Núm. 80-1976, no son taxativos. Esto se debe a que el concepto de justa causa es uno dinámico, que se nutre de múltiples y fluidas situaciones imposibles de prever. *Srio. Del Trabajo v. GP Inds. Inc.*, 153 DPR 223, 243 (2001). Ante tal situación, la aprobación de la Ley Núm. 80-1976, no pretende, ni puede, considerar la variedad de circunstancias y normas de los múltiples establecimientos de trabajo, ser un código de conducta que contenga una lista de faltas claramente definidas y la sanción que le corresponda a cada una y en cada instancia. *Íd.* Ahora, si un patrono despide a su empleado por una causal no enumerada en la Ley Núm. 80-1976, debemos tomar como principio rector el contenido estatuido en el segundo párrafo del Artículo 2, el cual, en lo pertinente, indica 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”. *González Santiago v. Baxter Healthcare of Puerto Rico*, *supra*; 29 LPRa sec. 185b.

Del mismo modo, nuestro Máximo Foro ha puntualizado que la Ley Núm. 80-1976, no favorece el despido como sanción a la primera falta, como regla general. Sin embargo, dicha regla no es absoluta. El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha sido enfático al

advertir que la Ley Núm. 80-1976, no veda por completo la alternativa de despedir a un empleado que haya cometido solamente una falta. El despido como sanción por la primera falta podría considerarse justificado, si el acto o la falta que lo causa 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 of Puerto Rico*, supra, pág., 292; *Feliciano Martes v. Sheraton*, supra, pág., 383. En otras palabras, “por su gravedad y potencial de agravio, pone en riesgo la seguridad, el orden o la eficiencia que constituyen el funcionamiento del negocio. En acciones de este tipo, por lo tanto, constituiría una imprudencia esperar su reiteración para despedir al empleado”. *González Santiago v. Baxter Healthcare of Puerto Rico*, supra, pág., 293; *Rivera v. Pan Pepín*, supra, pág., 690.

Adicionalmente, ha pautado el Alto Foro que el patrono “tiene derecho a evaluar a su personal a base de los valores morales y de orden público prevaletentes en Puerto Rico, de conocimiento general en nuestra sociedad, cuando el cumplimiento o violación de éstos puede mantener o alterar el buen y normal funcionamiento de la empresa”. *González Santiago v. Baxter Healthcare of Puerto Rico*, supra, págs., 293-294; *Srio. Del Trabajo v. GP Inds., Inc.*, supra, pág. 246. Consecuentemente, ha sido determinado nuestro Tribunal Supremo, que “la conducta que infringe este tipo de valores justifica el despido en la primera ocasión ‘aunque ella no haya sido prevista en las reglas y los reglamentos de la empresa, [y sea una] falta cuya intensidad de agravio así lo requiera, para proteger el normal y buen funcionamiento de la empresa”. *González Santiago v. Baxter Healthcare of Puerto Rico*, supra, pág., 294.

Por último, reiteramos que en Puerto Rico se ha establecido doctrinalmente que no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado. Por ende, si existe justa causa, éste puede ser despedido. *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763, 775 (1992). Por ello, la Ley Núm. 80-1976, no proscribe la acción del despido, sino que le impone al patrono un elemento disuasivo para no despedir al trabajador sin justa causa. 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).

-C-

De otro lado, el manual de empleados de una empresa “que contiene las reglas y los reglamentos del trabajo y que establece las normas, los beneficios y los privilegios que disfrutará el empleado forman parte del contrato de trabajo”. *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763, 776 (1992). Por tanto, el manual “constituye parte del contrato de empleo”. *Feliciano Martes v. Sheraton*, supra, pág. 384.

En atención a lo anteriormente expuesto, las normas y cláusulas esbozadas en el manual de empleados deben ser interpretadas “las unas por las otras, atribuyendo a las dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas”. Íd. Por ser el manual un contrato típico de adhesión, las cláusulas obscuras o ambiguas deben ser interpretadas liberalmente a favor del empleado, promoviendo así, hasta donde sea posible, la igualdad jurídica en materia de contratación. Íd., pág., 385; *Santiago v. Kodak Caribbean Ltd.*, supra, pág., 776.

-D-

Por último, el mecanismo de sentencia sumaria instituido en la Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36, “permite

a los tribunales disponer parcial o totalmente de litigios civiles en aquellas situaciones en que no existe alguna controversia material de hecho que requiera ventilarse en un juicio plenario y el derecho así lo permita”. *León Torres v. Rivera Lebrón*, supra; *Rodríguez García v. UCA*, 200 DPR 929 (2018).

La mencionada disposición reglamentaria, regula lo concerniente a la presentación de una moción y la procedencia de la resolución de un pleito sumariamente. 32 LPRA Ap. V, R. 36. Así pues, una parte puede presentar una moción de sentencia sumaria fundada, “en declaraciones juradas o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes, para que el tribunal dicte sentencia sumariamente a favor sobre la totalidad o cualquier parte de la reclamación solicitada”. Regla 36.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.1.

Conforme a este precepto procesal, la parte que se opone a “una solicitud de sentencia sumaria no puede descansar en las aseveraciones o negaciones consignada en su alegación. Por el contrario, viene obligada a enfrentar la moción de su adversario de forma tan detallada y específica como lo ha hecho el promovente”. *León Torres v. Rivera Lebrón*, supra; *Rodríguez García v. UCA*, supra. En vista de ello, el opositor a que se resuelva por la vía sumaria tiene el peso de presentar prueba que controvierta las alegaciones presentadas por el promovente de la moción. Por tanto, el opuesto “tiene el peso de presentar evidencia sustancial que apoye los hechos materiales que alega están en disputa”. *León Torres v. Rivera Lebrón*, supra; *Roldán Flores v. M. Cuebas*, 199 DPR 664 (2015).

En la oposición a una solicitud de sentencia sumaria el promovido debe, como parte de su carga, puntualizar aquellos

hechos propuestos que pretende controvertir y, si así lo desea, someter hechos materiales adicionales que alega no están en disputa y que impiden que se dicte la resolución sumaria del pleito. Íd. Asimismo, deberá cumplir con los requisitos reglamentarios establecidos en la 36.3 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3.

De conformidad con la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, “procede dictar sentencia sumaria si las alegaciones, deposiciones y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas y alguna otra evidencia que acreditan la inexistencia de una controversia real y sustancial respecto a algún hecho esencial y material y, además si el derecho aplicable así lo justifica”. *Roldán Flores v. M. Cuebas*, supra, pág. 676; *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, 194 DPR 209, 225 (2015). En síntesis y como cuestión de derecho, procede resolver una contención judicial sumariamente, “en aquellos casos en los que no existen controversias reales y sustanciales en cuanto a hechos materiales, por lo que lo único que queda por parte del poder judicial es aplicar el Derecho”. *González Santiago v. Baxter*, supra, pág., 291; *Rodríguez Méndez v. Laser Eye*, 195 DPR 7, 25 (2014).

Conviene subrayar, que el hecho material al que hace referencia la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, supra, “es aquel que puede afectar el resultado de la reclamación al amparo del Derecho sustantivo aplicable”. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213 (2010), citando a J.A. Cuevas Segarra, Tratado de Derecho Procesal Civil, San Juan, Pubs. JTS, 2000, T. I, pág. 609. Por lo tanto, la controversia que surja sobre el hecho material tiene que ser real. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 213. Es decir, “debe ser de una calidad suficiente como para que sea necesario que un juez la dirima a través de un juicio plenario”. Íd.

Consecuentemente, el promovente de “que se dicte sentencia sumaria tiene que establecer su derecho con claridad y demostrar que los hechos materiales se encuentran incontrovertidos”.

Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao, 197 DPR 656, 663 (2017).

Dada su naturaleza sumaria, los foros revisores “nos encontramos en la misma posición que el Tribunal de Primera Instancia para evaluar la procedencia de una sentencia sumaria”. *González Santiago v. Baxter*, supra. En consecuencia, “nuestra revisión es una de *novo*, y el análisis debe regirse por las disposiciones de la Regla 36 de Procedimiento Civil, supra, y su jurisprudencia interpretativa”. Íd. De esta forma, “si encontramos que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, debemos revisar si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho”. Íd.; *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 118 (2015). En suma, al realizar nuestra función revisora debemos determinar “si existe o no alguna controversia genuina de hechos materiales y esenciales, y si el derecho se aplicó de forma correcta”. *Vera v. Bravo*, 161 DPR 308, 334-335 (2004).

III.

Atendemos en primer lugar el planteamiento jurisdiccional traído por VMC Motor en la *Solicitud de Desestimación por Falta de Jurisdicción*. Apunta la parte apelada que, el señor Zambrana Rivera optó por utilizar el procedimiento sumario laboral para tramitar la reclamación y que, por ende, tiene que asumir las consecuencias inherentes de la Ley Núm. 2-1961. Esto es, las limitaciones que dicho trámite impone sobre los recursos apelativos. Asevera que la *Sentencia Parcial* desestimando la reclamación al amparo de la Ley Núm. 80-1976, no pone fin a la totalidad del caso, sino que de su faz es un dictamen

interlocutorio. Es del parecer de VMC Motor que a tenor con la Regla 13 y 14 de nuestro Reglamento, la Regla 52.1 y 52.2 de Procedimiento Civil y la Sección 10 de la Ley Núm. 2-1961,² el recurso interpuesto por el apelante es prematuro y debe ser desestimado porque carecemos de jurisdicción para entender sobre el asunto. Sostiene que la desestimación ha de ser sin perjuicio. Lo anterior, para que el apelante pueda presentarla una vez culmine la totalidad del procedimiento ante el TPI.

Sobre esto, el apelante sostiene en su *Oposición a Moción de Desestimación*, que el mecanismo de sentencia sumaria es incompatible con el procedimiento regulado por la Ley Núm. 2-1961. Empero, apunta que esa no es la controversia en el presente caso. Sostiene que el Alto Foro Judicial no ha cerrado la puerta a los recursos en alzada presentados en este tipo de asuntos. Reseña la norma pautada por la Alta *Curia*, respecto a cuándo habremos de intervenir en los casos donde se recurre de una determinación interlocutoria.

De otra parte, el apelante señala que el Tribunal Supremo de Puerto Rico no se ha expresado respecto a cuáles son los efectos jurídicos de no recurrir en alzada, ni cuál es el procedimiento a seguir cuando se trata de sentencias parciales emitidas al amparo de la Ley Núm. 2-1961. En torno a lo anterior, es su posición que debe permitirse la apelación, toda vez, que actuar distinto podría acarrear que se tengan que efectuar dos (2) juicios. Uno, para dilucidar la controversia pendiente ante el foro primario, esto es, la reclamación sobre comisiones y otro; para dilucidar el reclamo sobre despido injustificado. Aduce existe el riesgo de que, si espera hasta la resolución final del caso, este foro revisor, acoja el planteamiento de que fue radicada la apelación fuera de término,

² Es nuestra percepción que VMC Motor quiso referirse a la Sección 9 de la Ley Núm. 2-1961 y no a la Sección 10 del precitado estatuto.

puesto el foro adjudicador había válidamente notificado que la sentencia era apelable. Por las razones previamente expuestas, pide que sea denegada la solicitud de desestimación incoada por la parte apelada y sea dilucidada la apelación interpuesta. Analizamos.

En lo pertinente, la Ley Núm. 2-1961, “introdujo a nuestro Sistema de Derecho un trámite especial [de carácter sumario] para atender las querellas presentadas por empleados u obreros en contra de sus patronos relacionadas con disputas laborales”.³ La premura instituida en esta disposición legal responde al interés social en el que encuentran vinculadas las reclamaciones laborales.⁴ Por tanto, en este tipo de reclamaciones, es importante asegurar que los pleitos laborales tramitados al palio del mencionado estatuto no pierdan su esencia expedita.⁵

De otra parte y en función del interés protegido por esta legislación social, la Asamblea Legislativa autorizó la aplicación de las Reglas de Procedimiento Civil en todo aquello que no esté en conflicto con la Ley Núm. 2-1961. En lo concerniente, la Regla 42.3 de Procedimiento Civil, faculta al tribunal a que dicte sentencia final en cuanto a una de las reclamaciones sin disponer de la totalidad del pleito.

Ahora bien, para que una adjudicación al amparo de la precitada disposición legal constituya una sentencia parcial, el mencionado estatuto exige que la corte expresamente concluya que: no existe razón para posponer que se dicte sentencia sobre tal reclamación hasta la resolución total del pleito, y ordene el registro de la sentencia. La razón por la cual debe disponerse de una sentencia parcial de conformidad con estos criterios es que la parte

³ *León Torres v. Rivera Lebrón*, supra; *Ruiz Camilo v. Trafon Group, Inc.*, supra.

⁴ *León Torres v. Rivera Lebrón*, supra.

⁵ *Ruiz Camilo v. Trafon Group, Inc.*, supra.

afectada por el dictamen quede advertida de su derecho de apelar de la sentencia dictada.

De acuerdo con la hermenéutica aplicable, estos apercebimientos permiten que la sentencia parcial sea final y, una vez se registre y archive en autos la copia de la notificación, comience a decursar el término para presentar un recurso de apelación.⁶ La sentencia parcial que adolezca de los mencionados elementos no advendrá final. En ese caso, será una resolución interlocutoria que solo podrá ser revisada mediante *certiorari* si se trata de las instancias que así lo permite la Regla 52.1 de Procedimiento Civil. En resumidas cuentas, “[a]usentes ambos requisitos, cualquier orden o forma de decisión que adjudique menos de la totalidad de las partes, no finaliza el pleito y se entiende que se trata de una resolución interlocutoria”.⁷

Un examen de la *Sentencia Parcial* objeto de revisión, revela que en ella se hizo constar lo siguiente:

Por no existir razón para posponer emitir nuestro dictamen sobre lo aquí descrito hasta la resolución final de la acción incoada, se ordena se registre y notifique la presente *Sentencia parcial* conforme a la Regla 42.3 de Procedimiento Civil de 2009, 32 LPRA Ap. V, R. 42.3. Esta *Sentencia Parcial* es final para todos los fines en cuanto a las controversias aquí adjudicadas.

En virtud de lo anterior se **desestima la causa de acción de despido injustificado** y queda pendiente la reclamación sobre comisiones dejadas de percibir.

[. . .]

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE. (Énfasis original).

Tal como apunta el apelante, la *Sentencia Parcial* advirtió a las partes que no existía razón para esperar hasta la resolución final para disponer del reclamo por despido injustificado, por lo que, ordenó la notificación del dictamen conforme indica la Regla 42.3 de Procedimiento Civil. Acorde con el derecho concerniente, el lenguaje consignado por el foro primario imprimió finalidad a

⁶ *Figueroa Hernández v. Del Rosario Cervoni*, 147 DPR 121, 127 (1998); *Torres Capeles v. Rivera Alejandro*, 143 DPR 300 (1997).

⁷ *Torres Martínez v. Torres Ghigliotty*, 175 DPR 83, 95 (2008).

dicha parte del litigio. Por tanto, de conformidad con los axiomas bosquejados, dar por buena la argumentación de VMC Motor constituiría además de un fracaso a la justicia, una contravención al interés social y a la política pública instaurada en la Ley Núm. 2-1961. En vista de los avisos reglamentarios consignados en la *Sentencia Parcial*, resulta correcto en Derecho y a su vez, razonable, que el señor Zambrana Rivera acudiese en alzada ante este foro intermedio a través del recurso de apelación de título y no mediante un *certiorari* como expresa VMC Motor. Ante ello, es forzoso concluir que poseemos jurisdicción para atender el recurso apelativo de título.

De otra parte y como punto de inicio, es nuestro deber examinar, en primer lugar, si a la luz de los sucesos presentados, el mecanismo de sentencia sumaria es la forma adecuada para disponer de esta parte del caso. Asimismo, es nuestra tarea determinar si, como cuestión de derecho, incidió el foro primario al resolver que procedía dictar sentencia sumaria en cuanto al reclamo de despido injustificado.

Es prioritario puntualizar que, ambas partes invocaron la Regla 36 de Procedimiento Civil, con el fin de resolver expeditamente el reclamo instado al amparo de la Ley Núm. 80-1976. A esos efectos, VMC Motor procuró la desestimación sumaria, bajo el fundamento de que la evidencia documental demuestra que el despido del apelante fue uno por causa justificada; mientras, que el señor Zambrana Rivera solicitó fuese declarado por sentencia sumaria que su despido fue uno injustificado. Tal cual fuese solicitado, la magistrada del Tribunal de Primera Instancia emitió *Sentencia Parcial y Orden*. En su dictamen, incluyó veintiún (21) hechos que a su entender no estaban en controversia. Estos son:

1. VMC Motor es un concesionario que se dedica a la venta de vehículos nuevos y usados.
2. El Sr. Zambrana Rivera comenzó a laborar como empleado a tiempo indefinido para VMC Motor el 5 de enero de 2018.
3. El Sr. Zambrana Rivera fue despedido por VMC Motor el 11 de junio de 2019.
4. El Sr. Zambrana Rivera ocupó el puesto de vendedor de autos nuevos y usados durante su empleo en VMC Motor.
5. El Gerente General de VMC Motor es el Sr. Miguel López.
6. El Gerente de Ventas a cargo del Sr. Zambrana Rivera es el Sr. Juan Carlos Santiago.
7. El Gerente de Financiamiento a cargo del Sr. Zambrana Rivera es el Sr. Christian Nieves.
8. El 7 de julio de 2019, el Sr. Zambrana Rivera accedió a la información contenida en la computadora asignada al Sr. Juan Carlos Santiago, Gerente de Ventas.
9. El 7 de julio de 2019, el Sr. Zambrana Rivera se envió a su correo electrónico de la compañía, desde la computadora del Sr. Juan Carlos Santiago, un archivo digital del programa Excel.
10. El Sr. Zambrana Rivera utilizó el correo electrónico del Sr. Juan Carlos Santiago para enviarse el documento del programa Excel que contenía una tabla.
11. El Sr. Zambrana Rivera intentó abrir el archivo digital, al no poder abrirlo, lo borró de su computadora.
12. Luego de no poder abrir el correo electrónico en su computadora, el Sr. Zambrana Rivera se dirigió nuevamente a la computadora del Sr. Juan Carlos Santiago y movió el correo electrónico del buzón de enviados al buzón de basura.
13. El 7 de julio de 2019, el Sr. Juan Carlos Santiago no estuvo presente en el concesionario por concepto de que era su día libre.
14. El 7 de julio de 2019, el Sr. Miguel López no estuvo presente en el concesionario.
15. El 11 de julio de 2019, se citó al Sr. Zambrana Rivera a una reunión en la que participó el Sr. Miguel López, el Sr. Juan Carlos Santiago y el Sr. Christian Nieves.
16. En la reunión del 11 de julio de 2019, se le informó al Sr. Zambrana Rivera su despido por haber utilizado la computadora del Sr. Juan Carlos Santiago sin autorización para enviarse un archivo digital a su correo electrónico.

17. La computadora asignada al Sr. Juan Carlos Santiago la utilizaban los vendedores para verificar las redes sociales en relación con sus publicaciones sobre trabajo.
18. El Manual de Empleados de VMC Motor contiene una sección donde atiende asuntos de confidencialidad y salvaguardas a intereses de la compañía.
19. VMC Motor realizó una investigación sobre los hechos del 7 de julio de 2019.
20. Durante la reunión del 11 de junio de 2019, el Sr. Zambrana Rivera indicó que el archivo digital que se envió fue la tabla del programa Excel que habían quedado en enviarle.
21. La Sra. Patricia Pascual, Gerente de Recursos Humanos, le indicó, mediante carta, al Sr. Zambrana Rivera la investigación que se realizó, las faltas que cometió el 7 de julio de 2019 y la determinación de despedirlo.

Luego de consignar las correspondientes conclusiones de derecho, la magistrada estimó que, a base de la prueba aportada por las partes, no existían hechos esenciales en controversia en torno a que el despido del apelante fue justificado. Específicamente, concluyó que aun cuando el Manual de Empleados contiene disposiciones sobre disciplina progresiva, el acto cometido por el apelante es de tal gravedad que afecta el buen funcionamiento de la empresa. Razonó que, el apelante cometió un acto de crasa imprudencia, falta de lealtad, deshonestidad e insubordinación, y tal actuación, por si sola, resulta suficiente para su despido. Consecuentemente, la causal sobre despido injustificado fue desestimada y el foro apelado dejó al pendiente resolver la reclamación respecto a las alegadas comisiones dejadas de percibir por el apelante.

Sobre lo resuelto, en su *Escrito de Apelación*, el señor Zambrana Rivera alega que la determinación del tribunal primario plantea un asunto muy peligroso para la clase trabajadora y la democracia. Afirma que según lo intimado en la *Sentencia Parcial y Orden* no hay que seguir el procedimiento escrito de terminación, cuando se trata de una falta grave. Asevera análogamente, que lo

resuelto implica que no apliquen las cláusulas de arbitraje de un contrato cuando el tribunal entiende que una de las partes incumple crasamente con el contrato. Arguye que VMC Motor no siguió el *Procedimiento para la Imposición de Medidas Disciplinarias* establecido en el Manual de Empleado de Autogrupo.⁸ Alude que la parte apelada no presentó un informe escrito sobre los alegados incidentes al Departamento de Recursos Humanos, según establece el Manual, del cual se le tenía que proveer copiar. Sostiene que, como cuestión de derecho, procede determinar sumariamente que su despido no tuvo justificación.

En otra vertiente, señala existe controversia de hechos sustanciales sobre la falta y si esta es de tal magnitud que amerita la máxima sanción, a saber, el despido. Aduce, hace falta determinar: si hacía falta autorización de la gerencia para utilizar la computadora y el correo electrónico; si enviar un correo electrónico desde esa computadora era una actuación prohibida por la empresa y si el contenido de la información era confidencial. Apunta no existe norma verbal ni escrita que lo penalizara o advirtiera que su actuación era contraria a las expectativas de conducta del patrono. Puntualiza que este asunto envuelve apreciaciones de intención, motivo, elementos subjetivos mentales y de credibilidad que impiden adjudicar de forma plenaria los elementos de autorización de uso, envío del documento y la confidencialidad de este.

En contraposición, VMC Motor, asevera que la realidad objetiva de los procesos disciplinarios no puede ser abstraída de las nociones básicas de la lógica y que todo procedimiento investigativo tiene un mismo fin. Esto es, llegar a la verdad de un hecho o una serie de sucesos con la mayor certidumbre posible y

⁸ Refiérase, *Escrito de Apelación*, Apéndice V, pág. 72.

que estos nunca estuvieron en controversia porque el apelante los admitió. Indica que llevar a cabo gestiones de investigación en este contexto no es compulsorio, pues no existen versiones encontradas sobre los incidentes ocurridos el 7 de julio de 2019. Señala que la admisión del apelante en conjunto con la conducta desplegada y la severa violación al Manual de Empleado, no requería de actos investigativos ulteriores. Afirma que el despido del señor Zambrana Rivera estuvo basado en su admisión. Aduce que éste cometió un acto de insubordinación severo y lesivo, el cual afecta el buen funcionamiento de la empresa. Sostiene que el despido no estuvo basado en una actuación arbitraria o caprichosa.

Acorde con el marco jurídico puertorriqueño, no existe una prohibición absoluta contra el despido como primera sanción de un trabajador. De hecho, los supuestos articulados en el Artículo 2 de la Ley Núm. 80-1976 no son de índole taxativa, sino que se nutren de diversas situaciones que son imposibles de prever. El despido realizado por un empleador a su empleado por una primera sanción y por una causal no enumerada en la predicha legislación de naturaleza reparadora, está permitido en nuestra jurisdicción. Podrá considerarse justificado el despido como primera sanción, en la medida en que el acto o falta sea de tal seriedad o naturaleza, gravedad y potencial de agravio que lesione la paz, ponga en riesgo la seguridad, el orden o la eficiencia del buen funcionamiento del negocio, por lo que sería una imprudencia esperar por su reiteración.⁹ El Alto Foro ha pautado como norma que el patrono tiene derecho a efectuar una evaluación a base de los valores morales y el orden público prevaleciente en Puerto Rico. Por ende, la conducta que infringe este tipo de valores justifica el despido en la primera ocasión,

⁹ *González Santiago v. Baxter Healthcare of Puerto Rico*, supra; *Feliciano Martes v. Sheraton*, supra; *Rivera v. Pan Pepín*, supra.

aunque no haya sido previsto en las normas o reglamentos de la empresa.¹⁰

En el caso de título, VMC Motor despidió al señor Zambrana Rivera por acceder a una información confidencial que se encontraba en la computadora asignada al señor Juan Carlos Santiago, gerente de ventas del mencionado concesionario; utilizar el correo de dicho funcionario para enviarse a su correo electrónico un documento e intentar ocultar la evidencia de que incurrió, al regresar a la computadora e incurrir en la actuación de borrarla. Sobre estos incidentes, el 26 de julio de 2019, VMC Motor remitió la siguiente misiva al apelante:

Estimado señor Zambrana:

El 11 de julio de 2019, el Gerente General de Autogrupo Ford, el Sr. Miguel López, junto con el Gerente de Ventas de dicho concesionario, Juan Carlos Santiago, y el Gerente de Financiamiento, Christian Nieves, se reunieron con usted para discutir la utilización de la computadora del señor Santiago sin estar autorizado para ello.

Sirva la presente para informarle que por las razones indicadas oralmente en la reunión del 11 de julio de 2019, y que se consignan en la presente carta, sus labores con nuestra compañía se dieron por terminadas. La compañía se ha visto obligada a tomar esta decisión luego de que el pasado 7 de julio de 2019, usted utilizar[a] sin autorización la computadora del Gerente de Ventas del Concesionario de Autogrupo Ford (en adelante "AGF"), Juan Carlos Santiago, para acceder a información confidencial de la compañía sin haber sido autorizado para ello. De hecho, ese mismo día usted imprimió documentos y utilizó el correo electrónico del señor Santiago para enviarse el archivo digital de Excel a su correo electrónico.

Según le fue informado en la reunión del 11 de julio, el señor Ángel Cartagena, Gerente de Informática, realizó una investigación forense de la computadora del señor Santiago y pudo identificar que se utilizó la misma para enviar un correo electrónico a las 11:26 a.m. del día 7 de julio de 2019, al cual se le anejó el archivo digital del programa Excel que contiene la fórmula para el pago de comisiones de los vendedores de AGF. Se utilizó el correo electrónico del señor Santiago como el remitente y el suyo como el destinatario. Luego de enviar el correo electrónico, el mismo se había borrado y el señor Cartagena logró rescatarlo en el archivo "deleted files".

Al confrontarlo con dicha información en la reunión del 11 de julio de 2019, usted le indicó al señor López que "tú habías quedado en enviármelo y nunca lo hiciste". Ciertamente, un empleado no puede acceder la

¹⁰ *González Santiago v. Baxter Healthcare of Puerto Rico*, supra.

computadora de su supervisor inmediato sin previa autorización, identificar un archivo que contiene la fórmula para el cómputo de comisiones de los vendedores y utilizar el correo electrónico de dicho supervisor para enviar dicho archivo digital a su correo electrónico. Luego de ello intentar borrar el correo electrónico para evitar la detección del uso indebido de la computadora.

Tal proceder es una violación al Manual de Empleados, específicamente a los incisos “a”, “d”, “h”, “k”, y “m” de los Deberes y Obligaciones de los Empleados que se encuentran consignados en la página 14 del referido manual.

Por la falta de la gravedad cometida, AGF tomó la determinación de despedirlo. Aprovecho la ocasión para responderle a su reciente pedido de información e indicarle que ninguno de los documentos solicitados será provisto toda vez que constituyen documentos de negocio protegidos por ley y confidenciales, de manera tal que no pueden ser entregados o reproducidos.

Le apercibimos que todo archivo digital o electrónico que usted posea debe destruirlo inmediatamente y no puede ser divulgado a terceras personas toda vez que dicha información es confidencial y constituye un secreto de negocio de la empresa. Adjuntamos su cheque de liquidación y esperamos nos haga entrega de los uniformes con el logo de la empresa lo antes posible.

Le deseamos éxito en sus gestiones de trabajo futuras.

Atentamente,
S/Patricia Pascual
Gerente de Recursos Humanos

Luego de estudiar los argumentos de las partes y el legajo apelativo a tenor con el marco doctrinal aplicable, coincidimos con el foro primario que en el presente caso no existen hechos esenciales que impidan la resolución sumaria de la causal sobre el despido. Los hechos materiales y esenciales no están en controversia, por eso ambas partes, peticionaron la disposición sumaria. En el *Escrito de Apelación*, el apelante reconoce que acepta los hechos 2 al 5, 8 y 10 al 16. Las determinaciones de hechos 17, 18, 19 y 21, están basados en declaraciones juradas y documentos que presentó la parte apelada.

El único hecho, expresamente negado por el apelante fue la determinación de hechos número 20 que lee, “[d]urante la reunión del 11 de junio de 2019, el Sr. Zambrana indicó que el archivo digital que se envió fue la tabla del programa Excel que habían

quedado en enviarle.” Sin embargo, lo cierto es que obran en los autos declaraciones juradas que aseveran que la tabla en formato Excel contenía la fórmula para computar el pago de comisiones a los vendedores de la empresa, que el apelante no fue autorizado a utilizar la computadora ni a acceder al correo electrónico del gerente de ventas. Es precisamente, otro empleado de la empresa que observó al apelante, que alerta sobre tales actuaciones. El apelante no controvirtió, con otras declaraciones ni otra prueba documental, el envío de ese documento.

Si bien entendemos que, contrario a lo determinado, aquí no se trató de un acto de insubordinación, la documentación provista sustenta que la actuación del señor Zambrana Rivera es de tal naturaleza y agravio que lesionó el orden y buen funcionamiento de VMC Motor. El apelante, accedió a la computadora de su supervisor, en momentos que conocía que este no estaba en la empresa, a buscar el documento que le había pedido y dado que, éste no se lo había provisto, optó por buscarlo él mismo sin autorización. El material que buscaba correspondía a información de la empresa, la que luego de cotejar, el apelante notó que no contenía el detalle que buscaba y regresó a la computadora de su supervisor a eliminar el rastro. Tan pronto, el patrono fue informado por otro empleado de lo ocurrido, dio curso a una investigación forense. No es necesario que en un manual se incluya esa falta como una conducta prohibida, para saber que es algo no permitido. Sin duda, las circunstancias particulares, por su gravedad, justificaron el despido del apelante, el que como cuestión de derecho procedía. Contrario a lo intimado por el apelante, no entendemos que su despido constituya una decisión caprichosa o arbitraria de su ex patrono.

Por tanto, ante los hechos materiales incontrovertidos, resolver por sentencia sumaria era el mecanismo idóneo para dar continuidad, sin más demoras, con el procedimiento especial instaurado en la Ley Núm. 2-1961. No se cometieron los errores señalados.

En vista de que el dictamen apelado constituye una *Sentencia Parcial* y el procedimiento judicial seguirá su curso en cuanto al reclamo por el pago de comisiones, hacemos constar que acogemos en su totalidad los veintiún (21) hechos determinados por el TPI, pues estos se encuentran sustentados en la prueba suministrada por las partes.

IV.

Por los fundamentos que anteceden, se CONFIRMA el dictamen apelado. Se devuelve el caso a la sala de origen para la continuación de procedimientos respecto a la causa de acción pendiente de disposición.

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

La Jueza Birriel Cardona disiente con opinión escrita.

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

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
Panel IX

JOEL ZAMBRANA RIVERA

Apelante

v.

VMC MOTOR CORP.
H/N/C AUTO GRUPO

Apelado

KLAN202000588

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

Civil Núm.
SJ2019CV07637

Sobre: Despido
Injustificado,
Reclamación de
Comisiones;
Procedimiento
Sumario

Panel integrado por su presidenta, la jueza Birriel Cardona, el juez Bonilla Ortiz y la jueza Cortés González

VOTO DISIDENTE

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de octubre de 2020.

Disiento de la mayoría por entender que debió haberse ventilado el caso en un juicio en sus méritos. Luego del estudio detenido de las comparecencias de las partes, así como del apéndice, concluyo que el TPI cometió un grave error al declarar Ha Lugar la moción de sentencia sumaria y determinar que el despido del señor Joel Zambrana Rivera fue uno justificado.

Concluimos que, como bien afirma el apelante, existen controversias de hechos sustanciales en torno a si el señor Zambrana cometió una falta, así como sobre si la misma es una de tal gravedad que amerita la sanción máxima del despido. El apelante tiene razón al argüir que, a los fines de determinar si se trataba de una falta, había que adjudicar asuntos de credibilidad medulares, entendiéndose, como si hacía falta autorización de la gerencia para a usar la computadora y el correo electrónico, y si

NÚMERO IDENTIFICADOR

RES _____

enviar un correo electrónico desde la computadora en cuestión, es una actuación prohibida por la apelada, así como también se debió examinar si el contenido de la información obtenida por el señor Zambrana era confidencial. Tiene razón el apelante al afirmar que, como cuestión de umbral, la parte apelada tenía que probar que hubo un "agravio o potencial de agravio", por lo que está en controversia si la conducta era una constitutiva de una falta.

Olga E. Birriel Cardona
Jueza de Apelaciones