

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL VII

JORGE LUIS  
FIGUEROA SÁNCHEZ

Recurrido

v.

OFFICE MAX PUERTO  
RICO

Peticionario

KLCE202000141

*CERTIORARI*  
procedente del  
Tribunal de Primera  
Instancia, Sala de  
Caguas

Civil núm.:  
CG2019CV00313

Sobre: Despido  
Injustificado,  
Represalias,  
Procedimiento  
Especial Sumario

Panel integrado por su presidenta la Jueza Cintrón Cintrón, el Juez Rodríguez Casillas y el Juez Rivera Torres.

**Rivera Torres, Juez Ponente**

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 21 de julio de 2020.

Comparece ante este Tribunal de Apelaciones Office Depot Puerto Rico, LLC<sup>1</sup> (en adelante Office Depot o la parte peticionaria) mediante la *Petición de Certiorari* de epígrafe solicitándonos que revoquemos, de manera parcial, la *Resolución y Sentencia Parcial* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Caguas (el TPI) el 3 de febrero de 2020, notificada el día siguiente. Mediante dicho dictamen el foro primario desestimó con perjuicio el reclamo de despido por represalias (Ley 115). A su vez el TPI rechazó la solicitud de desestimación sumaria de la causa de acción sobre despido injustificado (Ley 80), lo cual se impugna en este recurso.

Por las razones que más adelante esbozamos, expedimos el auto de *certiorari* y revocamos solo la Resolución del dictamen recurrido, esto es, la denegatoria de la desestimación sumaria.

---

<sup>1</sup> Surge de la Contestación a la Querrela que el patrono del Sr. Jorge L. Figueroa Sánchez (recurrido) es Office Depot Puerto Rico, LLC y no Office Max. Asimismo, Office Depot especifica que hace negocios en Puerto Rico como Office Max.

Consecuentemente, ordenamos la desestimación sumaria del reclamo sobre despido injustificado.

**I.**

Los hechos incontrovertidos del caso surgen del expediente judicial, en particular de las mociones sobre sentencia sumaria respectivamente instadas por ambas partes, así como de los documentos anejados a las mismas. A pesar de que el TPI no enumeró las determinaciones de hechos incontrovertidas y en controversia, lo cierto es que, en su *Resolución y Sentencia Parcial*, el foro primario expresamente consignó los hechos que no estaban en controversia,<sup>2</sup> los cuales reseñamos a continuación.

El Sr. Jorge L. Figueroa Sánchez (en adelante el señor Figueroa Sánchez o el recurrido) laboró en Office Depot desde noviembre de 1994 hasta el 28 de enero de 2019 cuando fue despedido. Desde el 2009 se desempeñó como Gerente de Tienda en Office Depot de Plaza Centro Mall, ubicado en el pueblo de Caguas. Al momento del despido, el supervisor directo de este era el Sr. George Muñoz, quien a su vez le respondía al Sr. Alex Franco Díaz, Director Regional para Puerto Rico.

En vista de que el 18 de enero de 2019 se celebraría una feria de empleo en la tienda Office Max, desde las 9:00 am hasta las 4:00 pm, el empleado asociado de Sales Consultant-Furniture, el Sr. Andrés S. Luciano Trinta, le solicitó al señor Figueroa Sánchez entrar a las 7:00 am, en lugar de su turno de 8:00 am a 5:00 pm. Ello para poder preparar el área de la feria. El recurrido accedió y el señor Luciano Trinta entró a laborar a las 7:00 am según le peticionó.

Ese día, a las 11:00 am, el señor Figueroa Sánchez le indicó al señor Luciano Trinta que el empleado asociado del turno nocturno

---

<sup>2</sup> Véase Apéndice del recurso, págs. 695-698.

(el Sr. Sergio Velázquez, Sales Consultant-Tecnología) no podía presentarse, y como no tenía otro asociado disponible, le preguntó si podía cubrir el turno luego de terminar su jornada, a lo que este accedió. **El señor Figueroa Sánchez le mencionó al señor Luciano Trinta que para compensar las horas extras trabajadas el 18 de enero de 2019, autorizaría que al día siguiente (19 de enero de 2019) solo trabajara 4 horas y las restantes 4 horas se entrarían manualmente al sistema para que se le pagaran 8 horas de trabajo. El 19 de enero de 2019, el turno del señor Luciano Trinta era de 8 horas, de 8:00 am hasta las 5:00 pm. El señor Luciano Trinta asintió porque entendió que era algo que se podía hacer, ya que el recurrido, como Gerente de Tienda, lo autorizó.**

**No obstante, el recurrido estaba consciente de que lo acordado implicaba que el señor Luciano Trinta, aun cuando trabajó horas extras el 18 de enero de 2019, no las registrarían ni recibiría el pago adicional requerido por ley.**

El 18 de enero de 2019, el señor Luciano Trinta laboró en el turno de 7:00 am a 9:00 pm y tomó aproximadamente dos (2) horas de almuerzo. El 19 de enero de 2019, trabajó desde las 8:00 am hasta las 12:00 del mediodía, conforme a lo acordado con el recurrido. En ambas fechas, el señor Luciano Trinta no registró sus horas de entrada, salida y alimentos, ello para que se pudiera registrar manualmente y se reflejaran solo ocho (8) horas trabajadas tanto el día 18 como el 19 de enero de 2019.

El 18 de enero de 2019, el señor Figueroa Sánchez registró en el sistema electrónico de Office Max que el señor Luciano Trinta entró a laborar a las 9:00 am, ello a pesar de que comenzó a las 7:00

am. También registró los periodos de alimentos. Tal información registrada manualmente por el recurrido era falsa.<sup>3</sup>

Para el 19 de enero de 2019, el Sr. Samuel O. Serrano Montañez, Asistente de Gerente de Tienda, tenía la responsabilidad de verificar que las horas de entrada, salida y alimentos de los empleados asociados fueran registradas en el sistema electrónico con el fin de que la nómina se procesara y se pagaran los salarios. En esa misma fecha, este se percató que a las 2:00 pm el señor Luciano Trinta no se encontraba en la tienda, aun cuando en el itinerario este figuraba para laborar esa tarde. **El señor Serrano Montañez se comunicó con el señor Luciano Trinta para conocer por qué estaba ausente, y este último le explicó el acuerdo al que había llegado con el recurrido. El señor Serrano Montañez sabía que el señor Luciano Trinta era un empleado de experiencia en quien el señor Figueroa Sánchez confiaba, por lo que, aceptó como cierto lo informado.**

**Por lo antecedente, el señor Serrano Montañez registró manualmente -en el sistema electrónico- la hora de salida del señor Luciano Trinta para el 18 de enero de 2019 y las horas de entrada, salida y alimentos para el 19 de enero de 2019, para que ambos días reflejaran jornadas laborales regulares de ocho (8) horas sin horas extras.<sup>4</sup>**

El 21 de enero de 2019 el señor Muñoz, Gerente de Distrito, se reunió con el señor Luciano Trinta para conocer por qué razón sus horas trabajadas el 18 de enero de 2019 no concordaban con su horario. El empleado asociado le explicó el acuerdo alcanzado con el recurrido y una vez conocido el hecho, el señor Muñoz le solicitó que lo consignara por escrito en un *Confidential Statement*.

---

<sup>3</sup> Véase Apéndice del recurso, págs. 20-26, 131, 143, 159-166 y 248.

<sup>4</sup> *Íd.*, a las págs. 24, 153 y 156.

Posteriormente, el evento de reportar falazmente horas laboradas los días 18 y 19 de enero de 2019 fue discutido con el señor Luciano Trinta mediante asesoría verbal documentada en un *Management Record of Discussion Form* (MROD, siglas en inglés).

A su vez, el señor Serrano Montañez reconoció que sus acciones fueron contrarias a las políticas de Office Depot, por lo que -el 13 de febrero de 2019- recibió una amonestación final, escrita y documentada en un *Performance Correction Document*.<sup>5</sup>

Por su parte, **el 28 de enero de 2019, el señor Figueroa Sánchez fue despedido por violar la ley, su deber ético como empleado y las políticas de Office Depot. Esto debido a que falsificó y autorizó a que a su vez el señor Serrano Montañez alterara el horario del asociado Luciano Trinta para representar falsamente horas trabajadas los días 18 y 19 de enero de 2019, y así evitar el pago de horas extras.**

Cabe destacar – como otro hecho incontrovertido- que la política laboral de Office Depot expresamente incluidas en el Manual del Asociado y en el Código de Conducta Ética prohíbe la falsificación de los horarios de los empleados de la empresa, ello so pena de sanciones, incluso el despido o terminación inmediata del empleo.<sup>6</sup>

El 4 de febrero de 2019, el señor Figueroa Sánchez presentó en contra de Office Max Puerto Rico, Inc., una Querrela reclamando daños y perjuicios por haber sido objeto de represalias por participar en una investigación interna, por haber sido hostigado y perseguido en su empleo, y por ser despedido sin justa causa. Alegó despido discriminatorio al amparo de la Ley núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, o en la alternativa, despido injustificado al amparo de la Ley núm. 80 de 30 de mayo de 1976. La Querrela fue instada al amparo

---

<sup>5</sup> Véase el Apéndice del recurso, págs. 24, 131, 143, 153 y 156.

<sup>6</sup> *Íd.*, a las págs. 131 y 143.

del procedimiento sumario de la Ley núm. 2 de 17 de octubre de 1961.<sup>7</sup>

Entre otros trámites, y luego de contestar la Querrela, Office Depot Puerto Rico, LLC h/n/c Office Max, el 18 de octubre de 2019 presentó una *Moción de Sentencia Sumaria* en la que solicitó la desestimación de la Querrela.<sup>8</sup> A la referida moción se unió numerosa documentación en apoyo del remedio sumario desestimatorio, entre la cual figuran: Manual del Asociado, Código de Conducta Ética, Performance Counseling Policy y Code of Ethical Behavior; deposición del recurrido y su Confidential Statement de 22 de enero de 2019; declaraciones juradas del recurrido; así como de los señores Muñoz, Luciano Trinta, Serrano Montañez y Franco Díaz.<sup>9</sup>

En la referida moción, la parte peticionaria alegó que no existía controversia acerca de los hechos materiales y esenciales del caso, los cuales detalló identificando la evidencia de apoyo.<sup>10</sup> En síntesis, Office Depot arguyó que el recurrido había sido despedido justificadamente, pues violó la ley y las políticas del patrono. Esto al falsificar el horario de un empleado para evadir el pago de horas extras. Así, Office Depot expuso que, además de existir justa causa para el despido y resultar improcedente el reclamo de despido por represalias, el señor Figueroa Sánchez no estableció un caso *prima facie* de represalias ni estableció los méritos de su reclamo.

El 5 de noviembre de 2019, el TPI continuó la *Conferencia con Antelación al Juicio*, en la que *inter alia* señaló la celebración del juicio para los días 18 al 21 de febrero de 2020.<sup>11</sup>

---

<sup>7</sup> *Íd.*, a las págs. 1-5.

<sup>8</sup> *Íd.*, a las págs. 14-175.

<sup>9</sup> Véase el Apéndice del recurso, págs. 43-119, 120-122, 148-151, 152-154 y 169-170, respectivamente.

<sup>10</sup> *Íd.*, a las págs. 17-28. Enunció sesenta y cinco (65) hechos incontrovertidos.

<sup>11</sup> *Íd.*, a las págs. 223-226.

Por su parte, el 21 de noviembre de 2019, el señor Figueroa Sánchez presentó su *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria*, la cual también acompañó de varios documentos para sustentar sus alegaciones. Entre estos estaban una deposición del señor Franco Díaz; así como algunas comunicaciones electrónicas entre el personal de la empresa.<sup>12</sup> En su moción, el recurrido se expresó puntiliosamente sobre los hechos no controvertidos que propuso Office Depot, aceptando algunos y refutando otros, para plantear la existencia de controversia de hechos. En síntesis, alegó que existía controversia de hechos esenciales porque Office Depot no pudo rebatir la presunción de la ilegalidad de que su despido fue injustificado y en represalias.

Consideradas las posturas de ambas partes, así como sus mociones y documentos, y la totalidad del expediente, el 3 de febrero de 2020 el TPI emitió la *Resolución y Sentencia Parcial* aquí recurrida. El foro primario no utilizó numerales para identificar las distintas partes de su decisión, pero claramente se pueden identificar las siguientes: introducción y resumen procesal del caso;<sup>13</sup> hechos incontrovertidos;<sup>14</sup> marco jurídico aplicable;<sup>15</sup> hechos en controversia;<sup>16</sup> aplicación, conclusión y dictamen.<sup>17</sup>

En síntesis, el foro primario resolvió que el recurrido no probó ser objeto de represalias, pues no estableció el nexo entre el despido y la investigación interna a la que hizo referencia. Específicamente, no se evidenció que el señor Muñoz, quien despidió al señor Figueroa Sánchez, conocía de la participación de este en la investigación interna de la empresa. A su vez, el foro sentenciador rechazó la solicitud de desestimación sumaria del reclamo sobre despido

---

<sup>12</sup> *Íd.*, a las págs. 227-475.

<sup>13</sup> Véase el Apéndice del recurso, pág. 695.

<sup>14</sup> *Íd.*, a las págs. 695-698.

<sup>15</sup> *Íd.*, a las págs. 698-701 y 709-710.

<sup>16</sup> *Íd.*, a las págs. 702 y 705-706.

<sup>17</sup> *Íd.*, a las págs. 701-711.

injustificado. Sobre esto, el TPI especificó que, aunque la razón de despido del señor Figueroa Sánchez, constituía justa causa, albergaba duda acerca de si el despido fue arbitrario. Ello, en vista de que, aunque el señor Serrano Montañez incurrió en la misma falta (falsificación de horario) no fue igualmente sancionado con el despido, sino que se le impartió una advertencia escrita final.

Específicamente, el foro primario realizó las siguientes expresiones, las cuales, parecen revelar la existencia de controversias de hechos esenciales.

Este Tribunal no alberga duda que alterar intencionalmente los récords de asistencia de los empleados, para hacer constar información falsa, especialmente cuando ello resulta en que a un empleado no se le pague las horas extras trabajadas conforme mandata la ley, constituiría justa causa para justificar un despido en primera ofensa. Ahora bien, la prueba presentada resulta insuficiente para el Tribunal determinar si en el caso que nos ocupa medió justa causa para la terminación de empleo de Figueroa, toda vez que Office Depot no le aplicó la misma sanción a Serrano. Somos de opinión que imponer sanciones diferentes, para idénticas violaciones a las normas de una empresa, puede resultar en un despido arbitrario.  
[...]

(subrayado nuestro) Apéndice del recurso, a la pág. 702.

Ahora bien, del expediente no se puede determinar si Serrano, al conocer sobre el acuerdo, supo, o debió haber sabido, que al falsificar el registro de asistencia de Luciano terminaría recibiendo una compensación menor a la que tenía derecho por ley. Es decir, desconocemos si Serrano estaba consciente cuando llevó a cabo la falsificación de los registros de asistencia de Luciano, dicho empleado trabajaría horas extras sin registrarlas y sin recibir la paga extra correspondiente que mandata la ley. A nuestro modo de ver el asunto es importante, pues de Serrano haber sabido que al falsificar el registro de asistencia con ello evitaba se le pagaran horas extras a Luciano, entonces no vemos pertinencia alguna sobre de quién fue la idea, pues en tal situación hubiese sido el deseo y la decisión pensada, consciente e intencional, tanto de Figueroa, como de Serrano, de evitar se reflejaran horas extras para que a Luciano no se le pagaran horas extras. Más a[u]n, de ser así, esto demostraría que Figueroa y [Serrano] actuaron con premeditación.

(Subrayado nuestro) Apéndice del recurso, a las págs. 705-706.

De lo reseñado surge que el TPI concluyó que existían las siguientes controversias de hechos esenciales que impedían la desestimación sumaria: cuál era el conocimiento y la intención del



señor Serrano Montañez al alterar el registro de horas del señor Luciano Trinta, ello a los fines de establecer si hubo premeditación entre el primero y el recurrido; por qué hubo disparidad de sanciones disciplinarias por la falsificación del registro de horas cometidas por el señor Figueroa Sánchez (despido) y el señor Serrano Montañez (advertencia final).

Insatisfecho con el dictamen, la parte peticionaria presentó el recurso que nos ocupa, en el que le imputó al foro primario haber incurrido en los siguientes errores:

Erró el TPI al no desestimar sumariamente la reclamación de despido injustificado.

Erró el TPI al resolver que el recurrido y Samuel Serrano incurrieron en idéntica conducta.

Erró el TPI al resolver que es necesaria la celebración de un juicio en su fondo para determinar si el recurrido y Samuel Serrano estaban igualmente situados y si el despido del recurrido fue arbitrario por la compañía no haber despedido a Serrano.

Erró el TPI al emitir la Resolución en violación a la Regla 36.4 sin hacer determinaciones de hechos incontrovertidos y hechos en controversia.

Office Depot presentó una solicitud de auxilio, la cual acogimos mediante la *Resolución* dictada el 13 de febrero de 2020 y; en consecuencia, paralizamos los procedimientos del caso hasta tanto otra cosa dispusiéramos. Igualmente le concedimos al señor Figueroa Sánchez el término de 10 días para expresarse. El 18 febrero de 2020 emitimos otra *Resolución* denegando un petitorio desestimatorio presentado por el recurrido. Además, mediante la *Resolución* del 12 de marzo de 2020 le concedimos hasta el 20 de marzo de 2020 para presentar su oposición, periodo que se extendió hasta el 15 de julio de 2020.<sup>18</sup> Así, el 15 de julio de 2020 la parte recurrida cumplió con lo ordenado mediante escrito intitulado

---

<sup>18</sup> Véase *In re: Medidas Judiciales ante situación de emergencia de salud por el COVID-19*, 2020 TSPR 44, 204 DPR \_\_\_\_ (2020).

*Alegato de la Parte Querellante-Recurrida* por lo que nos damos por cumplidos, por lo que quedó perfeccionado el recurso de epígrafe.

Analizados los escritos de las partes y el expediente apelativo, así como estudiado el derecho aplicable, procedemos a resolver.

## II.

### **Certiorari**

La Regla 52.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R.52, establece que el recurso de *certiorari* para resolver resoluciones u órdenes interlocutorias dictadas por el foro primario, será expedido por el Tribunal de Apelaciones cuando se recurra, entre otras, de la denegatoria de una moción de carácter dispositivo (i.e. desestimación o sentencia sumaria).

La Ley de la Judicatura (Ley núm. 201-2003) dispone en su Art. 4.006 (b) que nuestra competencia como Tribunal de Apelaciones se extiende a revisar discrecionalmente órdenes y resoluciones emitidas por el Tribunal de Primera Instancia. 4 LPRA sec. 24y (b). Para ello, la expedición de un auto de *certiorari* debe evaluarse a la luz de los siguientes criterios consignados en la Regla 40 de nuestro Reglamento (4 LPRA Ap. XXII-B).

(A) Si el remedio y la disposición de la decisión recurrida, a diferencia de sus fundamentos, son contrarios a derecho.

(B) Si la situación de hechos planteada es la más indicada para el análisis del problema.

(C) Si ha mediado prejuicio, parcialidad o error craso y manifiesto en la apreciación de la prueba por el Tribunal de Primera Instancia.

(D) Si el asunto planteado exige consideración más detenida a la luz de los autos originales, los cuales deberán ser elevados, o de alegatos más elaborados.

(E) Si la etapa del procedimiento en que se presenta el caso es la más propicia para su consideración.

(F) Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa no causan un fraccionamiento indebido del pleito y una dilación indeseable en la solución final del litigio.

(G) Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa evita un fracaso de la justicia.

En síntesis, la precitada regla exige que, como foro apelativo, evaluemos si alguna de las circunstancias enumeradas anteriormente está presente en la petición de *certiorari*. De estar alguna presente, podemos ejercer nuestra discreción e intervenir con el dictamen recurrido. De lo contrario, estaremos impedidos de expedir el auto, y por lo tanto deberá prevalecer la determinación del foro recurrido. Además, la norma vigente es que un tribunal apelativo solo intervendrá con las determinaciones interlocutorias discrecionales procesales del tribunal de instancia, cuando este haya incurrido en arbitrariedad o en un craso abuso de discreción o en una interpretación o aplicación errónea de la ley. *Trans-Oceanic Life Ins. v. Oracle Corp.*, 184 DPR 689, 709 (2012), citando a *Lluch v. España Service Sta.*, 117 DPR 729, 745 (1986); *Pueblo v. Rivera Santiago*, 176 DPR 559, 580-581 (2009).

#### **Sentencia Sumaria**

De otra parte, y en lo aquí pertinente, la Regla 36.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.1, autoriza a los tribunales a dictar sentencia de forma sumaria si mediante declaraciones juradas u otro tipo de prueba se demuestra la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes. De proceder este mecanismo discrecional se aligeraría la tramitación de un caso, pues el tribunal solo tendría que aplicar el derecho. *Oriental Bank & Trust v. Perapi S.E.*, 192 DPR 7, 25 (2014); *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213-214 (2010). Los hechos materiales son los que pueden afectar el resultado de una reclamación, bajo el derecho sustantivo aplicable. *Íd.* Por ello, solo procede dictar Sentencia Sumaria cuando surge de manera clara que, ante los hechos materiales no controvertidos, el promovido no puede prevalecer ante el derecho aplicable y el tribunal cuenta con

la verdad de todos los hechos necesarios para poder resolver la controversia. *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc. y Bohío International Corporation*, 193 DPR 100 (2015), citando a *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, 186 DPR 113, 129 (2012).

Respecto a la facultad revisora de este Tribunal de Apelaciones sobre la procedencia de la sentencia sumaria, debemos utilizar los mismos criterios que el Tribunal de Primera Instancia. *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc. y Bohío International Corporation*, supra; *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 334 (2004). El Tribunal Supremo ha aclarado que el Tribunal de Apelaciones está limitado de la siguiente manera: (1) solo puede considerar los documentos que se presentaron ante el foro de instancia - las partes no pueden añadir en apelación documentos que no fueron presentados oportunamente ante el TPI, ni pueden esgrimir teorías nuevas o asuntos que no estuvieron ante la consideración de ese foro; (2) únicamente puede determinar la existencia de una controversia genuina de hechos materiales y esenciales, y si el derecho se aplicó correctamente - no puede adjudicar hechos materiales y esenciales en disputa, puesto que esa tarea le corresponde al TPI. *Íd.*, págs. 334-335.

Recordemos que la Sentencia Sumaria es un mecanismo procesal que establece un remedio rápido y eficaz para aquellos casos donde la parte que lo solicita logre acreditar que no hay controversias de hechos materiales que justifiquen la celebración de una vista evidenciaria. *Abrams Rivera v. ELA*, 178 DPR 914, 932 (2010); *Rodríguez de Oller v. TOLIC*, 171 DPR 293, 310 (2007). Para “determinar si existen controversias de hechos que impiden dictar una sentencia sumaria, el tribunal debe analizar los documentos que acompañan la solicitud de sentencia sumaria y los documentos incluidos con la moción de oposición, así como los que obren en el

expediente del tribunal.” *Burgos López et al. v. Condado Plaza*, 193 DPR 1 (2015); *Ramos Pérez v. Univisión*, *supra*.

La Regla 36.3 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3, establece el procedimiento para formular una moción de sentencia sumaria y la contestación a esta. El Tribunal Supremo ha expresado que, “este sistema claramente agiliza la labor de los jueces de instancia y propende la disposición expedita de aquellas disputas que no necesitan de un juicio para su adjudicación.” *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 434 (2013). En cuanto a la forma y manera en que el tribunal actuará cuando el pleito no se decide en virtud de la moción de sentencia sumaria, la Regla 36.4 de las de Procedimiento Civil de 2009, 32 LPRA Ap. V, R. 36.4, dispone lo siguiente: Si en virtud de una moción presentada bajo las disposiciones de esta regla no se dicta sentencia sobre la totalidad del pleito, ni se concede todo el remedio solicitado o se deniega la misma, y es necesario celebrar juicio, será obligatorio que el tribunal resuelva la moción mediante una determinación de los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial y los hechos esenciales y pertinentes que están realmente y de buena fe controvertidos, y hasta qué extremo la cuantía de los daños u otra reparación no está en controversia, ordenando los procedimientos ulteriores que sean justos en el pleito, incluso una vista evidenciaria limitada a los asuntos en controversia. Al celebrarse el juicio, se considerarán probados los hechos así especificados y se procederá de conformidad. A base de las determinaciones realizadas en virtud de esta regla el tribunal dictará los correspondientes remedios, si alguno. La obligación de la Regla 36.4, *supra*, sirve el propósito de administrar con mayor precisión el proceso de adjudicación sumaria. La nueva exigencia reglamentaria fue introducida mediante la reforma procesal que entró en vigor el 1 de julio de 2010. Su propósito específico es

aligerar el trámite de los litigios y facilitar la revisión en alzada de las resoluciones que deniegan la medida dispositiva solicitada. Busca evitar, además, que exista confusión sobre hechos donde no es necesario un desfile de prueba y aquellos que deban ser dilucidados en juicio plenario. Sirve, ante todo, para facilitar la labor del foro de instancia al enfocar el litigio hacia las verdaderas controversias del caso.

Por último, el Tribunal de Apelaciones se encuentra en la misma posición del Tribunal de Primera Instancia al momento de revisar solicitudes de sentencia sumaria. En ese sentido, está regido por la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y aplicará los mismos criterios que esa regla y la jurisprudencia le exigen al foro primario. 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 solicitud de sentencia sumaria en el foro primario, llevando a cabo todas las inferencias permisibles a su favor. *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc. y Bohío International Corporation*, *supra*.

### **Despido Injustificado**

La Ley núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la Ley de Indemnización por Despido Injustificado, 29 LPRA sec. 185 *et seq.* (Ley 80), fue creada con el propósito de atender todo lo relacionado al despido de trabajadores en la empresa privada y las circunstancias en que un patrono así lo puede hacer. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368 (2011); *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 904 (2011). La Ley 80 se aprobó “con el fin primordial de 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.” *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, supra, pág. 424, citando, a su vez, la Exposición de Motivos de la Ley 80. En esencia, dicha ley establece que todo empleado que sea despedido de su cargo, sin que haya mediado justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono una compensación conocida como la mesada. Artículo 1 de la Ley 80, 29 LPRA sec. 185a; *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, supra, pág. 905.

Por estar ante una legislación de naturaleza reparadora, los tribunales están obligados a interpretar la Ley 80 de manera liberal a favor de los derechos del trabajador, resolviendo toda duda a favor del obrero para así cumplir con sus propósitos eminentemente sociales y reparadores. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, supra, pág. 906; *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. Del Carmen*, 182 DPR 937, 951 (2011). La Ley 80 también tiene una función coercitiva y, un objetivo desalentador contra el capricho patronal. *Íd.* Por tanto, la Ley 80 tiene un valioso propósito social y coercitivo, a saber, sancionar que un patrono despida a su empleado o empleada, salvo que demuestre una causa justificada para ello. *Jusino et al., v. Walgreens*, 155 DPR 560, 571 (2001); véase, también, *Romero v. Cabrer Roig*, 191 DPR 643, 653 (2014).

En ese orden, el Artículo 2 de la Ley 80, 29 LPRA sec. 185b,<sup>19</sup> define, aunque no taxativamente, las instancias en que se justifica el despido de un empleado:

Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto del mero capricho del patrono. Además, se entenderá por justa causa aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento que incluyen, entre otras, 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

---

<sup>19</sup> El contenido del Artículo 2 de la Ley 80 permaneció virtualmente igual luego de las enmiendas de la Ley Núm. 4-2017, conocida como *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*.

normas y estándares de calidad y seguridad del patrono, baja productividad, falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.

(c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

(d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. En aquellos casos en que el patrono posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos donde labora el empleado despedido, constituirá justa causa para el despido a tenor con esta sección.

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

[...] (Subrayado nuestro)

Los primeros tres supuestos de justa causa para el despido son conductas atribuibles al empleado, mientras que los últimos tres se le atribuyen al patrono. *Romero v. Cabrer Roig*, supra, pág. 651-652; *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 DPR 586 (2013); *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. Del Carmen*, supra, pág. 950; *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 376 (2001). No obstante, en todos los casos, se considera despido justificado aquel cuya motivación responde al adecuado y normal funcionamiento del negocio, más no el caprichoso o arbitrario. *Íd.*, a las pág. 376-377; *Jusino et al., v. Walgreens*, supra, pág. 575; *Secretario del Trabajo v. G.P. Industries, Inc.*, 153 DPR 223 (2001).

Adviértase también que, si bien se desalienta el despido como sanción a una primera falta, el Tribunal Supremo local ha expresado que se permite tal sanción en primera ocasión, si se trata de una falta cuya naturaleza, seriedad o gravedad constituye un riesgo a la paz laboral o el buen y normal funcionamiento del negocio. Entonces, según las circunstancias concomitantes del caso, el



despido como primera sanción podría constituir justa causa. *Jusino et al., v. Walgreens*, supra, pág. 570; *Secretario del Trabajo v. G.P. Industries, Inc.*, supra, págs. 244-245; *Secretario del Trabajo v. ITT*, 108 DPR 536 (1979).

Acorde a lo anterior, los patronos tienen el poder de aprobar y establecer una diversidad de normas, reglamentos y políticas que gobiernen sus empresas y sean exigibles vía contrato laboral a todos sus empleados, so pena de sanciones incluso el despido. *Santiago v. Kodak Caribbean* 129 DPR 763 (1992). En ese orden, los estatutos y la casuística laboral han sostenido, garantizado y protegido el derecho de discreción y dirección empresarial. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, supra, pág. 377. Consecuentemente los foros judiciales han de ser sumamente cuidadosos al intervenir con las prerrogativas empresariales. *Íd.* Si la actuación patronal es razonable y guarda relación con el buen y normal funcionamiento de la empresa, la intervención judicial resulta innecesaria o impermisible. *Íd.* Estos principios también están plasmados en las *Guías Para la Interpretación Laboral de Puerto Rico*, de 8 de mayo de 2019, págs. 7-8.

Asimismo, recordemos que el esquema probatorio de la Ley 80 crea una presunción de que el despido fue injustificado, cuando el reclamante alega y establece conforme a la ley que hubo un despido sin justa causa.<sup>20</sup> Entonces, el peso de la prueba recae sobre el patrono, quien mediante preponderancia de la prueba deberá rebatir la aludida presunción, esto es, que hubo justa causa para el despido. *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920, 932-933 (2015); *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, supra, págs.

---

<sup>20</sup> “El empleado tiene que demostrar que cumple con los requisitos de la causa de acción: que fue empleado de un comercio, industria u otro negocio; que su contrato era por tiempo indeterminado; que recibía remuneración por su trabajo, y que fue despedido de su puesto.” *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, supra, pág. 907.

906-907; *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 670 (2004); *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215, 230-231 (1998).

### **Apreciación de la prueba**

Por último, recordemos que, como foro apelativo, nos merece gran deferencia las determinaciones de hechos, la apreciación de la prueba, tanto documental como testifical, y las adjudicaciones de credibilidad que hacen los tribunales de primera instancia. *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, supra, pág. 933; *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750, 770-771 (2013). Tal deferencia, como norma general, nos impide sustituir las determinaciones fácticas del foro primario, que se encuentra en mejor posición para dirimir la prueba del juicio, pues es el que ve y escucha a los testigos. *Pueblo v. García Colón I*, 182 DPR 129, 165 (2011); *Laboy Roque v. Pérez*, 181 DPR 718, 744 (2011). Por todo lo cual, no intervendremos con las determinaciones fácticas de instancia, salvo que medie error manifiesto, pasión, prejuicio o parcialidad. *González Hernández v. González Hernández*, 181 DPR 746, 777 (2011).

En este mismo orden, recordemos que, al revisar un dictamen sobre sentencia sumaria, tenemos el mismo deber que el TPI; por lo que tenemos que examinar las mociones de ambas partes y la documentación anejada oportunamente; así como, la totalidad del expediente. *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc. y Bohío International Corporation*, supra; *Vera v. Dr. Bravo*, supra, pág. 334. Igual, téngase presente que, como foro apelativo, nos encontramos en la misma posición que el foro primario para examinar y valorar la evidencia documental y adoptar nuestro propio criterio. *González Hernández v. González Hernández*, supra, pág. 777; *Arrieta v. De la Vega*, 165 DPR 538, 551 (2005).

### **III.**

Ante nuestra consideración está la revisión de una resolución que deniega la desestimación sumaria del reclamo de despido injustificado, y estando presente los criterios discrecionales (interpretación, aplicación del derecho, y concesión de remedio erradas) pertinentes para intervenir con el dictamen recurrido, expedimos el auto de *certiorari*.

En síntesis, Office Depot arguye que el TPI debió desestimar el reclamo de despido injustificado debido a que la prueba establecía indubitadamente que la empresa tuvo justa causa para despedir al recurrido. Esto, debido a que este falsificó información de la empresa, lo cual, aunque fuera una primera ofensa de ese tipo, su naturaleza, seriedad y gravedad justificaban la drástica sanción del despido. En la alternativa, la parte peticionaria propone que no se sostiene la *Resolución* al incumplir el TPI con la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, *infra*, al no consignarse separadamente los hechos incontrovertidos y las controversias fácticas. El TPI no cometió este último error.

Enfatizamos que hemos analizado íntegramente los autos del caso, en particular, las mociones sobre sentencia sumaria sometidas por ambas partes, (las cuales cumplen con la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, *supra*); así como sus respectivos anejos, y la totalidad de las circunstancias del caso al tenor del derecho aplicable. Consecuentemente, acorde al marco jurídico imperante, la prueba en el expediente y las determinaciones fácticas incontrovertidas consignadas por el TPI en su *Resolución y Sentencia Parcial*, no albergamos duda de que Office Depot despidió al recurrido mediando justa causa, por lo que en efecto procedía desestimar su reclamo al amparo de la Ley 80. Por tanto, adelantamos que los primeros tres (3) errores señalados, los cuales discutiremos en conjunto por estar relacionados entre sí, fueron cometidos por el TPI. Veamos.

El señor Figueroa Sánchez cometió un acto de falsificación en contra de las normas, principios y políticas de su patrono, Office Depot. La naturaleza de tal acto no solo fue falaz sino también ilegal, en tanto, pretendió evadir la compensación especial estatutaria de horas extras de un empleado.<sup>21</sup> Además, la referida falta fue de tal seriedad o gravedad que no era necesario que la empresa esperara a otra infracción, para imponer la drástica sanción del despido. El récord y las circunstancias particulares del caso justifican el despido como sanción a la primera falta de ese tipo cometida por el recurrido.<sup>22</sup>

No existe controversia acerca de que el señor Figueroa Sánchez fue quien concibió y llevó a cabo la falta grave de falsificar el horario de un empleado, a sabiendas de que ello era contrario a las normas y políticas del patrono (las cuales eran de su conocimiento) y a los preceptos laborales. Al respecto, el Manual del Asociado para Puerto Rico, vigente a partir de julio de 2018, establece lo siguiente:<sup>23</sup>

#### **Registro de tiempo**

Todos los Asociados no exentos (con sueldo por hora) son responsables de mantener un registro del tiempo real trabajado. el registro exacto del tiempo trabajado es su responsabilidad. **El incumplimiento de esta tarea podría tener como resultado ... y se considera una infracción grave de las políticas de la Empresa.** Todo sobretiempo deberá ser aprobado por su gerente antes de trabajarse. ...

**La falsificación de sus horas trabajadas o la falsificación de las trabajadas por otro Asociado podrían ser motivo de medidas disciplinarias, incluso la terminación de empleo.** Todo tiempo trabajado debe remunerarse. Se prohíbe trabajar “fuera de horario”. (Énfasis nuestro)

---

<sup>21</sup> La Ley de Horas y Días de Trabajo, Ley núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, 29 LPRA sec. 271 *et seq.*, establece la jornada legal de trabajo en Puerto Rico. El Artículo 4 de la ley define las horas extras trabajadas por el empleado. 29 LPRA se. 273. Asimismo, el Artículo 14 del estatuto dispone que los empleados que reciban una compensación menor a la fijada en la ley, por pago de horas regulares y horas extras o para el período de toma de alimentos, podrán reclamar, mediante acción civil, las cantidades que no le fueron pagadas. Artículo 10 de la Ley 379, 29 LPRA sec. 282.

<sup>22</sup> Véase el Apéndice del recurso, págs. 20-24, 131, 143 y 248.

<sup>23</sup> *Íd.*, a la pág. 131.

Por su parte, en el Código de Conducta Ética se menciona, entre otros asuntos, lo siguiente:<sup>24</sup> “Debemos actuar y dirigir nuestro negocio siempre con una honradez e integridad absolutas.” En cuanto a la *Responsabilidad de los líderes* establece que “Usted es un modelo frente a nuestros equipos, y en consecuencia, define las expectativas de qué está bien y qué está mal”; y en el acápite intitulado *Seguimos el espíritu de la ley y la aplicamos al pie de la letra* se señala que “Todos somos responsables de conocer y respetar las leyes, reglamentos y regulaciones que afectan a nuestro negocio. Estas incluyen las leyes federales, estatales y locales de los Estados Unidos, así como las leyes propias de los países en los que operamos.” También esta norma añade que “La falsificación de cifras (... horas trabajadas...) no es ética ni legal. Queda prohibido presentar, mantener o alterar dichos registros por cualquier motivo.”; y en la parte sobre *Infracciones DEL CÓDIGO* precisa que “Los asociados o representantes de Office Depot culpables de infringir el Código, o aquellos que no informen a la empresa en caso de conocer algún mal comportamiento, recibirán las correspondientes acciones disciplinarias, con posibilidad de perder el empleo o la relación profesional con Office Depot.”<sup>25</sup>

Asimismo, en el documento intitulado *Performance Counseling* (revisado el 12/01/2018) se dispone en la sección **Immediate**

**Termination of Employment**, que:<sup>26</sup>

There are some actions/issues which are of such a serious that they may lead to immediate termination of employment without implementation of either of the performance counseling processes. The list below (not all inclusive) provides examples:

Integrity violations, such as:

-Dishonesty of any kind including lying, theft/misappropriation of money, supplies, merchandise or time;

...

-Knowingly misrepresenting counts, inventory and other reporting data;

<sup>24</sup> *Íd.*, a las págs. 134-136.

<sup>25</sup> *Íd.*, a las págs. 138 y 140.

<sup>26</sup> *Íd.*, a la pág. 143.

...  
-Falsifying Company paperwork and/or documents.

Notamos que las políticas internas de Office Depot son claras al exigir que los empleados, a todos los niveles, trabajen con honradez y honestidad, y respetando cabalmente las leyes y reglamentos estatales y federales aplicables al negocio. También estas diáfananamente prohíben la acción de falsificar las horas trabajadas de un empleado o alterar los registros de asistencia. Además, se cataloga esta conducta como un mal comportamiento o un acto deshonesto al mentir por el robo de tiempo y por conocer la tergiversación en el reporte de la información. Estas normas precisan que, de ocurrir la falta, ello será motivo suficiente para aplicar medidas disciplinarias incluyendo el despido o terminación de empleo inmediatos.

Por tanto, es fácil colegir que Office Depot -acorde con estas políticas internas- estaba facultada para tomar aquellas acciones en contra del recurrido para proteger las operaciones y garantizar un ambiente laboral ético y legal. Asimismo, el señor Figueroa Sánchez tenía pleno conocimiento que una ejecutoria como la realizada era causa suficiente para su despido inminente. Sobre este elemento, advertimos que el recurrido -en la *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria*- aceptó haber recibido copia del Manual del Asociado, así como haber tomado adiestramientos sobre el Código de Ética.<sup>27</sup>

De otro lado, se hace importante aclarar que el recurrido argumenta que el realizó el cambio del tiempo trabajado por el señor Luciano Trinta debido a que la empresa no autorizaba el “*overtime*”. De una simple lectura del mencionado Manual del Asociado para Puerto Rico, en la sección **Registro de Tiempo**, surge que *Todo sobretiempo deberá ser aprobado por su gerente antes de trabajarse*. En este sentido, reiteramos que la razón que brinda el señor

---

<sup>27</sup> *Íd.*, a las págs. 227 y 18 (Moción de Sentencia Sumaria).

Figueroa Sánchez para su actuación no solo es injustificada, sino que la empresa, aun cuando tiene una prohibición, permite el trabajo en exceso de la jornada diaria siempre que esté autorizada por un gerente.

Conforme con la normativa precedente, resulta razonable, no arbitrario ni caprichoso, despedir a un empleado en su primera ofensa si esta es de tal naturaleza, seriedad y gravedad que atenta contra la paz laboral o el buen y normal funcionamiento del negocio del patrono. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, supra, pág. 376-377; *Jusino et al., v. Walgreens*, supra, pág. 575; *Secretario del Trabajo v. G.P. Industries, Inc.*, supra. Se trata de una norma jurisprudencial de deferencia a la discreción y dirección empresarial, mediante la cual, como norma general los foros judiciales se abstendrán de intervenir con el criterio patronal. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, supra, pág. 377.

Entiéndase que, los tribunales, al examinar las decisiones laborales de una empresa, ello como parte de un caso judicial ante su consideración, no pueden sustituir el criterio patronal solo porque les parezca irrazonable o incorrecto. Si la decisión laboral figura dentro de las facultades discrecionales y poderes de la empresa, si no es ilegal o contraria a derecho, y no es irrazonable, caprichos o arbitraria, estamos vedados de intervenir con la determinación laboral. Esto es lo que significa la expresión jurisprudencial de que los tribunales no podemos convertirnos en súper departamentos laborales o de personal, ello para aconsejar la dirección y administración empresarial. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, supra, págs. 447-448.

De otro lado, como bien señala Office Depot, las faltas cometidas por el señor Figueroa Sánchez y el señor Serrano Montañez (manipulación y falsificación de horarios de empleado) no son idénticas ni están similarmente situadas, ello para fines del tipo

de sanción aplicable. No cabe duda de que la falta cometida por el señor Figueroa Sánchez es una grave, en tanto **este ideó la manipulación y falsificación de la información** del registro de horas del señor Luciano Trinta. También se hace importante reseñar que, esta actuación aun cuando constituye una primera y única en su tipo de falta, ya en el expediente laboral del recurrido constaba una falta anterior (violación a la Política de Seguridad de Contraseña) que Office Depot sancionó con una advertencia final.

El señor Figueroa Sánchez aceptó la conducta incurrida, pero entre otras razones, intentó justificarla en su discreción gerencial en beneficio de la empresa.<sup>28</sup> Sobre esto, el recurrido expuso que decidió el curso de acción para que no se pagara el “*overtime*” debido a que la compañía no lo estaba autorizando. Razón incorrecta e infundada como ya explicamos.

Por el contrario, el señor Serrano Montañez no tenía advertencias previas en su expediente laboral, y por eso, Office Depot le sancionó con una advertencia final. Además, este aceptó que manipuló el registro de horas en contravención a las políticas de la empresa. Admitió que actuó al entender que seguía las instrucciones del señor Figueroa Sánchez lo cual a su juicio también fue un error.<sup>29</sup>

Relativo a lo anterior, es forzoso concluir que no se sostiene la conclusión del TPI de que existía controversia acerca de la justa causa del despido del señor Figueroa Sánchez -esto sí fue arbitrario- debido a la disparidad de sanciones aplicadas a este y al señor Serrano Sánchez. Recalamos que la prueba en el expediente nos permite hacer una diáfana distinción entre las sanciones, y en especial, nos compele a determinar que el despido del señor Figueroa Sánchez es uno justificado.

---

<sup>28</sup> *Íd.*, a las págs. 21, 25-26, 159-166 y 248.

<sup>29</sup> *Íd.*, a las págs. 24, 153 y 156.



En la *Resolución* el foro de primera instancia expresó que es su opinión que cuando dos o más empleados cometen iguales violaciones a las reglas o políticas de la empresa, el patrono debe aplicarles iguales sanciones, salvo que medien circunstancias especiales, agravantes o atenuantes que justifiquen distintos remedios.<sup>30</sup> Coincidimos con su opinión, pero en este caso como hemos explicado las violaciones cometidas por el recurrido y el señor Serrano Montañez son distinguibles y por ende, ameritaban sanciones distintas.

A estos efectos, enfatizamos que la prueba revela que el señor Figueroa Sánchez y el señor Serrano Montañez no cometieron las mismas violaciones. Si bien ambos manipularon los registros de horas en el sistema electrónico del patrono, existían las siguientes circunstancias especiales o distintivas que permiten que Office Depot implantara las diferentes acciones disciplinarias. El recurrido inicialmente ideó la falsificación del registro de horas y fue quien propuso y acordó el esquema ilegal con el asociado Luciano Trinta; el señor Serrano Montañez no creó el esquema de la alteración de la asistencia, pero lo llevó a cabo según su entendimiento de que el Gerente de Tienda lo había autorizado, y lo estimó correcto; el historial de disciplina del señor Serrano Montañez no contenía sanciones previas, mientras que el recurrido contaba con una advertencia final escrita (aunque por otro tipo de violación) referente a la política del uso de contraseñas.

Por su parte, otro elemento fundamental que no podemos obviar es el referente a la jerarquía de los puestos. El señor Figueroa Sánchez era el Gerente de Tienda, mientras que el señor Serrano Montañez fungía como Asistente de Gerente. Es decir, el recurrido tenía un cargo superior en términos de rango y responsabilidad

---

<sup>30</sup> Véase el Apéndice del recurso, pág. 701.

gerencial por lo que debía ejercer las tareas legal y correctamente, en todo momento, y en especial, ser un modelo para sus subalternos como se detalla en el Código de Conducta Ética. El señor Figueroa Sánchez también tenía conocimiento que, como Gerente de Tienda, cualquier instrucción o acuerdo de trabajo debía ajustarse a las leyes laborales regentes y a las políticas internas de Office Depot previamente discutidas. Asimismo, estaba advertido que cualquier comportamiento que quebrantara las normas de la empresa podría resultar en la pérdida del empleo.

En virtud de lo antes expuesto, resulta indispensable reseñar que del **Job Description** del puesto de Gerente de Tienda surge lo siguiente:<sup>31</sup>

**Quantitative Dimensions:**

... The position will ensure compliance with company requirements, record keeping, and all state and federal regulations.

Según esta obligación adscrita al cargo de Gerente de Tienda, ocupado por el recurrido, reiteramos que este debía asegurarse que las operaciones diarias cumplieran con las leyes o preceptos legales estatales y federales. En este sentido, la conducta del recurrido conllevó a que Office Depot, como patrono, infringiera e incumpliera la Ley 379, *supra*, lo cual es un proceder administrativo inapropiado e inaceptable -de un Gerente de Tienda como principal ejecutivo- que afecta el buen y normal funcionamiento del ambiente laboral de la compañía tanto a local como de la operación de la empresa a un más alto nivel. Ello porque afecta negativamente los derechos estatutarios de los asociados (empleados) mediante un acto ilegal y deshonesto.

Por todo lo cual, y de conformidad con las determinaciones fácticas incontrovertidas, según consignadas por el propio foro sentenciador en su Resolución y no impugnadas por el recurrido,

---

<sup>31</sup> Véase, Apéndice del Recurso, a las págs. 124-125.

surge que el señor Figueroa Sánchez y el señor Serrano Montañez incurrieron en violaciones distintas y distinguibles. Consecuentemente, se hace insostenible la conclusión del TPI de que procedía la aplicación de la misma sanción del despido a ambos empleados. Recalcamos que los tribunales no podemos convertirnos en super departamentos laborales o de personal, ello para aconsejar la dirección y administración empresarial. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, supra.

En conclusión y al tenor de la normativa aplicable, la causa del despido fue justificada y no fue arbitrario debido a que la acción disciplinaria tomada por Office Depot se ciñe a las normas del buen y seguro funcionamiento de la empresa. Además, no era necesario esperar a otra infracción e imponer sanciones progresivas, ello, dada la seriedad y gravedad de la violación (falsificación) incurrida por el señor Figueroa Sánchez.

#### IV.

Por los fundamentos expresados, expedimos el auto de *certiorari* y revocamos en parte la *Resolución y Sentencia Parcial* recurrida a los únicos fines de ordenar la desestimación sumaria de la causa de acción sobre despido injustificado.

Revocada la parte de la Resolución que deniega la sentencia sumaria desestimatoria, se confirma el resto de la decisión, esto es, la Sentencia Parcial que desestima la causa de acción sobre represalias.

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