

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL II

MAYRA VÁZQUEZ
GALARZA,

Recurrida,

v.

BANCO POPULAR DE
PUERTO RICO, INC.,

Peticionaria.

KLCE202000277

CERTIORARI
procedente del Tribunal
de Primera Instancia,
Sala Superior de
Caguas.

Civil núm.:
SL2018CV00128.

Sobre:
despido injustificado.

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

Romero García, jueza ponente.

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 18 de septiembre de 2020.

La parte peticionaria, Banco Popular de Puerto Rico, Inc. (Banco Popular), instó el presente recurso de *certiorari* el 12 de marzo de 2020. En este, solicita la revocación de la *Resolución* emitida el 17 de enero, notificada el 23 de enero de 2020, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Caguas. Mediante el referido dictamen, el foro primario emitió una *Sentencia Parcial* en la cual concedió de manera parcial una solicitud de sentencia sumaria presentada por Banco Popular. A esos efectos, el foro primario desestimó la causa de acción sobre discrimen, pero mantuvo la causa de acción sobre despido injustificado.

Evaluadas las sendas posturas de las partes litigantes, y por los fundamentos que expondremos a continuación, expedimos el auto de *certiorari*, **revocamos** la determinación recurrida y desestimamos la demanda instada.

I

La parte recurrida, Mayra Vázquez Galarza (señora Vázquez) instó una querrela en contra de Banco Popular, al amparo del procedimiento sumario laboral establecido en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, 32 LPRA sec. 2118-3111. En su reclamación, la señora Vázquez planteó una presunta violación a la Ley Núm. 80 de 30 de mayo

de 1976, según enmendada, 29 LPRA secs. 185a-185n, sobre despido injustificado, y a la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, 29 LPRA sec. 146-146a, sobre discrimen en el empleo¹.

Todas las causas de acción planteadas en la querella están basadas en unos mismos hechos. A decir, la señora Vázquez trabajó para su patrono desde el 6 de diciembre de 2000, hasta que, el 18 de diciembre de 2015, se le despidió; el último puesto que ocupó antes de su despido fue de Anfitrión Bancario. Arguyó que, durante el mes de septiembre de 2015, se vio obligada a solicitar una orden de protección en contra de su exesposo, el señor Wilson Molina Barrios (señor Molina), al amparo de la Ley Núm. 54². Luego de obtener la orden de protección, informó a su patrono sobre esta para que se tomaran las medidas protectoras en su lugar de trabajo.

La recurrida además adujo que, a finales de ese mismo mes, fue reunida por el personal del Departamento de Recursos Humanos del Banco Popular, en la que le informaron que su exesposo había presentado una querella en su contra por haber accedido a su cuenta de banco sin autorización. Además, arguyó que, luego de haber solicitado la orden de protección, el señor Molina la amenazó con que la iba a dejar sin trabajo. Añadió que su despido fue en contravención a las leyes contra el discrimen que protegen a las víctimas de violencia doméstica. A su vez, alegó haber sufrido daños como consecuencia de las acciones u omisiones de su patrono.

Una vez instada la querella, el patrono contestó la misma y negó la mayor parte de las alegaciones; además, planteó varias defensas afirmativas. Entre ellas, adujo que la señora Vázquez utilizó sus accesos como empleada para acceder a las cuentas bancarias del señor Molina sin

¹ En adelante, toda referencia a estos estatutos, incluida la Ley Núm. 2, se hará únicamente a partir del número de la ley.

² Conocida como la *Ley para la prevención e intervención con la violencia doméstica*, 8 LPRA secs. 601, *et seq.*

autorización. Alegó que dicha actuación violentaba las normas de conducta y las políticas de la institución bancaria.

Luego de varias incidencias procesales, el 2 de agosto de 2019, Banco Popular presentó una *Solicitud de Sentencia Sumaria*. Dicha solicitud estuvo fundamentada en que el despido de la señora Vázquez había sido justificado. En específico, la peticionaria señaló que la recurrida incurrió en faltas graves, que eran constitutivas de violaciones a las normas y reglamentos de la institución financiera. Sostuvo que el señor Molina se querelló ante un oficial del Departamento de Control y Riesgo sobre posibles violaciones a su derecho a la privacidad en cuanto a su información financiera. Adujo que, luego de recibida la querrela, la División de Auditoría comenzó una investigación, que arrojó que la señora Vázquez había accedido a la cuenta del señor Molina en seis (6) ocasiones distintas entre el periodo del 8 de diciembre de 2014, al 8 de diciembre de 2015.

Añadió el Banco Popular en su solicitud que, luego de completada la investigación, celebró una reunión en la que la señora Vázquez participó. Alegó la peticionaria que en dicha reunión la recurrida admitió que había accedido a la cuenta del señor Molina debido a que este último se lo había solicitado vía telefónica. Por tanto, adujo que la señora Vázquez fue despedida debido a que accedió a una cuenta bancaria sin tener autorización y sin un fin legítimo de negocios.

Con respecto a la causa de acción por discrimen, Banco Popular alegó que los actos cometidos por la recurrida ocurrieron antes de la solicitud de la orden de protección. Sin embargo, argumentó que en todo momento se orientó a la señora Vázquez sobre los protocolos que tenía la institución, así como la ayuda que se le podía brindar. Por último, afirmó que la reclamación de discrimen al amparo de la Ley Núm. 100 estaba prescrita.

Por su parte, el 25 de septiembre de 2019, la señora Vázquez presentó un escrito en oposición a la solicitud de sentencia sumaria. Según su postura, existían controversias sobre hechos medulares, que impedían

se dictara sentencia sumaria en esa etapa de los procedimientos. En específico, planteó que había accedido a la cuenta del señor Molina luego de que este le solicitara información sobre unas transferencias y balances. Añadió que la solicitud del señor Molina constituía una razón legítima de negocios, porque lo hizo en su capacidad de empleada de Banco Popular. Además, arguyó que no se le sometió a un proceso de disciplina progresiva y que en todos los años en que había trabajado para la institución bancaria nunca había sido amonestada. En consecuencia, reiteró que su despido había sido injustificado. Por último, la señora Vázquez desistió de su reclamo al amparo de la Ley Núm. 100 por entender que este se encontraba prescrito.

Luego de presentada una réplica a la moción de sentencia sumaria³, el 17 de enero de 2020, notificada el 23 de enero de 2020, el Tribunal de Primera Instancia emitió una *Sentencia Parcial*. Mediante el referido dictamen, el foro primario desestimó con perjuicio la causa de acción al amparo de la Ley Núm. 100. No obstante, declaró sin lugar la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Banco Popular. El foro primario concluyó que existían hechos en controversia que impedían la resolución por la vía sumaria. En específico, detalló que existía controversia con respecto a si el señor Molina había autorizado verbalmente a la señora Vázquez para que esta accediera a su cuenta bancaria.

Insatisfecho con dicha determinación, el 7 de febrero de 2020, Banco Popular presentó una solicitud de reconsideración.⁴ No obstante, dicha solicitud fue denegada y notificada por el foro primario el 11 de febrero de 2020.

Inconforme aún, el 13 de marzo de 2020, Banco Popular acudió ante este Tribunal y señaló la comisión de los siguientes errores:

El Tribunal de Primera Instancia erró al denegar la Solicitud de Sentencia Sumaria de la reclamación de despido injustificado al determinar en la Sentencia Parcial que hay controversia de hechos respecto a si el exesposo de la recurrida la autorizó verbalmente a acceder sus cuentas,

³ Véase, Apéndice del recurso, a las págs.456-467.

⁴ Véase, Apéndice del recurso, a las págs.493-504.

cuando esta no presentó y, por su propia admisión, no tiene prueba admisible en evidencia para demostrar su alegación, y por insuficiencia de la prueba.

El Tribunal de Primera Instancia erró al denegar la Solicitud de Sentencia Sumaria dado que, aun cuando el exesposo de la recurrida la hubiese autorizado a acceder sus cuentas, su despido sería justificado bajo la Ley 80 por la recurrida no tener un fin legítimo de negocios para acceder las cuentas de su exmarido y por violar las políticas del Banco, incluyendo la política de conflicto de intereses que prohíbe que un empleado atienda transacciones de familiares o allegados.

En síntesis, la parte peticionaria planteó que el Tribunal de Primera Instancia había incidido al no dictar sentencia sumaria. En esencia, Banco Popular señaló que el despido de la señora Vázquez había sido justificado debido a que esta accedió sin autorización a la cuenta de banco del señor Molina. No obstante, resaltó que la señora Vázquez había admitido que no contaba con prueba admisible en evidencia para demostrar que tenía autorización para acceder a dicha cuenta. Además, arguyó que, aun cuando esta hubiera tenido autorización para acceder a la cuenta de su exesposo, las normas de conducta de la empresa prohíben explícitamente que los empleados participen, intervengan o influyeran en cualquier transacción en que estén involucrados sus intereses o los de algún familiar o allegado.

El 6 de agosto de 2020⁵, la señora Vázquez presentó su escrito en oposición al recurso de *certiorari*. En él, aseveró que no existían los elementos que justificasen la expedición del recurso. Además, alegó que el Banco Popular no podía sostener que las normas de la empresa hubieran sido violentadas si el acceso a la cuenta del señor Molina fue hecho a solicitud de este último. Por último, señaló que existían elementos de credibilidad que debían resolverse en una vista plenaria.

Así pues, y evaluadas las sendas posiciones de las partes comparecientes, este Tribunal concluye como sigue.

⁵ El 13 de agosto de 2020 Banco Popular presentó una *Moción Eliminatoria* la cual declaramos **sin lugar** en el presente escrito.

II

A

En términos generales, nuestro ordenamiento jurídico desfavorece la revisión de determinaciones interlocutorias. *Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC*, 194 DPR 723, 730 (2016); véase, además, la Regla 52.2 de las de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V.

En términos específicos, somos plenamente conscientes de que la revisión de resoluciones interlocutorias resulta contraria al carácter sumario del procedimiento laboral instado al amparo de la Ley Núm. 2⁶. *Dávila, Rivera v. Antilles Shipping, Inc.*, 147 DPR 483, 494 (1999). Ahora bien, tal como señaló el Tribunal Supremo en *Dávila, Rivera*:

[...] *debemos preguntarnos* si la economía procesal entendida como la necesidad de evitar el paso por todo el proceso judicial cuando se haya cometido un error perjudicial por medio de una resolución interlocutoria, tiene mayor peso que el carácter sumario que los legisladores le imprimieron al proceso instituido por la Ley Núm. 2. *Contestamos en la negativa.*

Íd., a la pág. 494. (Bastardillas en el original).

Así pues, en lo que respecta al carácter sumario de un procedimiento laboral, la regla general establece claramente que este es incompatible con la revisión de resoluciones interlocutorias. Sin embargo, en *Dávila, Rivera*, el Tribunal Supremo de Puerto Rico concluyó que tal norma no es absoluta y que la misma es susceptible de excepciones. Por ejemplo, aquellas resoluciones interlocutorias dictadas por un tribunal sin jurisdicción, y en aquellos casos extremos en los cuales los fines de la justicia así lo requieran. Véase, *Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC*, 194 DPR, a la pág. 733, citando de *Dávila, Rivera v. Antilles Shipping, Inc.*, 147 DPR, a la pág. 498. “Particularmente, este Tribunal [Supremo] señaló que procede la revisión inmediata cuando hacerlo dispondría del caso en forma definitiva o cuando tenga el efecto de evitar una grave injusticia.” *Íd.*

⁶ Recordemos que **la esencia de la Ley Núm. 2 es proveer un mecanismo procesal judicial que logre la rápida consideración y adjudicación de querellas presentadas por los obreros o empleados**, principalmente en casos de reclamaciones salariales y beneficios. *Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC*, 194 DPR 723, 732 (2016), citando de *Rivera v. Insular Wire Products Corp.*, 140 DPR 912, 923 (1996).

Por lo tanto, dada la trascendencia de la controversia que se nos plantea en este caso, determinamos que, en el ejercicio de la facultad que nos confiere la Regla 40 del Reglamento de este Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B, y en ánimo de evitar un fracaso a la justicia, debemos, por excepción, acoger y expedir el auto de *certiorari*.

B

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

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

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

Con relación a los hechos relevantes sobre los que se plantea la inexistencia de una controversia sustancial, la parte promovente “está obligada a desglosarlos en párrafos debidamente enumerados y, para cada

uno de ellos, especificar la página o el párrafo de la declaración jurada u otra prueba admisible en evidencia que lo apoya”. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR, a la pág. 432. Por su lado, la parte promovida tiene el deber de refutar los hechos alegados, con prueba que controvierta la exposición de la parte que solicita la sentencia sumaria. *López v. Miranda*, 166 DPR 546, 563 (2005). Así pues:

la contestación a la moción de sentencia sumaria tiene que ceñirse a ciertas exigencias en lo atinente a los hechos. Primeramente, recae sobre la parte que responde el deber de citar específicamente los párrafos según enumerados por el promovente que entiende están en controversia y, para cada uno de los que pretende controvertir, detallar la evidencia admisible que sostiene su impugnación con cita a la página o sección pertinente.

De otra parte, puede también el oponente someter hechos materiales adicionales que alegadamente no están en disputa y que impiden se dicte sentencia sumaria. Le compete entonces, similar al proponente, enumerarlos en párrafos separados e indicar la pieza evidenciaria que los apoya con referencia específica al fragmento de esta en que descansa cada aserción. [...].

SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, 189 DPR, a la pág. 432.

Dichos requisitos no son un mero formalismo, ni constituyen un requisito mecánico sin sentido. *Íd.*, a la pág. 434. Cónsono con lo anterior, de proceder en derecho, el tribunal podrá dictar “sentencia sumaria a favor del promovente si la parte contraria no responde de forma detallada y específica a una solicitud debidamente formulada”. *Íd.*, a la pág. 432. Así pues, el tribunal tiene “la potestad de excluir los hechos propuestos que no hayan sido debidamente numerados o que no tengan correlación específica a la evidencia admisible que supuestamente los sostiene”. *Íd.*, a la pág. 433.

Por último, no procede resolver un caso por la vía sumaria cuando: (1) existen hechos materiales y esenciales controvertidos; (2) hay alegaciones alternativas en la demanda que no han sido refutadas; (3) surge de los propios documentos que se acompañan con la moción una controversia real sobre algún hecho material y esencial; o, (4) como cuestión de derecho no procede. *Echandi v. Stewart Title Guaranty Co.*, 174 DPR 355, 368 (2008). Además, un tribunal no deberá dictar sentencia

sumaria cuando existen elementos subjetivos de intención, negligencia, propósitos mentales o cuando el factor de credibilidad es esencial. *Carpets & Rugs v. Tropical Reps*, 175 DPR 615, 638 (2009).

C

La *Exposición de Motivos* de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como *Ley de indemnización por despido injustificado*, 29 LPRA sec. 185, et seq. (Ley Núm. 80), establece que el propósito perseguido por el mencionado estatuto es proteger

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

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

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

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

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

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

Sin embargo, precisa señalar que la Ley Núm. 80 **no** proscribiera absolutamente la acción del despido. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR, a la pág. 377. Los patronos poseen la facultad de despedir a sus empleados, por cualquier razón no discriminatoria. *Íd.* Así pues, la Ley Núm. 80 no prohíbe el despido arbitrario o sin causa, sino que se limita a

proveerle al trabajador una asistencia económica, para disuadir al patrono de ejercer su prerrogativa. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR, a la pág. 377.

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

Íd. (Énfasis nuestro).

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

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

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

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

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

funcionamiento del establecimiento. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR, a las págs. 381-382.

III

En sus señalamientos de error, Banco Popular cuestionó la determinación del foro primario de denegar la moción de sentencia sumaria debido a que existían supuestas controversias de hechos materiales. En específico, al denegar la solicitud de sentencia sumaria, el foro primario estableció que existía controversia sobre la presunta autorización verbal que obtuvo la señora Vázquez para acceder a la cuenta de banco del señor Molina.

Evaluadas las sendas posturas de las partes litigantes, resolvemos que le asiste la razón a la parte peticionaria.

Según expuesto, la función esencial de la sentencia sumaria es permitir a una parte en un litigio civil probar, previo al juicio, que no existe una controversia material de hecho que deba ser dirimida en un juicio plenario. A su vez, el Tribunal Supremo también ha aclarado que una moción de sentencia sumaria le permite a una parte en un litigio civil probar, previo al juicio, que no existe una controversia material de hecho que deba ser dirimida en una vista en su fondo. Además, el mero hecho de que un caso pueda incluir elementos subjetivos o de intención no excluye automáticamente la utilización del aludido mecanismo procesal en el caso. Lo determinante es que de los documentos provistos se desprenda la inexistencia de hechos materiales en controversia. Cual discutido, un hecho material “es aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo al derecho sustantivo aplicable”. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR, a la pág. 213, citando de J.A. Cuevas Segarra, *Tratado de Derecho Procesal Civil*, San Juan, Pubs. J.T.S., 2000, T. I, pág. 609. La controversia relacionada a ese hecho material tiene que ser real, por lo que cualquier duda es insuficiente para derrotar una solicitud de sentencia sumaria. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR, a la pág. 214

Luego de un examen cuidadoso de las setenta y tres (73) determinaciones de hechos incontrovertidos esbozadas por el Tribunal de Primera Instancia, concluimos que estas están apoyadas en la prueba que obra en los autos y, por tanto, las hacemos formar parte de este escrito. En específico, el foro primario determinó que no existía controversia en cuanto a que la señora Vázquez había accedido con sus credenciales como empleada de Banco Popular a la cuenta de banco de su exesposo, el señor Molina. No obstante, el foro sentenciador concluyó que existía controversia en torno a si el señor Molina había autorizado de forma verbal a la recurrida para que esta accediera a su cuenta de banco.

Del examen de la moción de sentencia sumaria presentada por el peticionario, así como de la oposición a la misma y de los documentos que acompañan dichos escritos, surge la conducta impropia de la señora Vázquez violatoria de los reglamentos de su patrono. Esto hace inconsecuente la supuesta autorización del señor Molina para que la recurrida accediera a su cuenta de banco. Veamos.

Al examinar las Normas de Conducta contenidas en el Manual de Empleado del Banco Popular, surge claramente que estas establecen como sanción la terminación de empleo cuando un empleado intervenga, participe, lleve a cabo, recomiende o induzca indirectamente a la aprobación, denegación o concesión de préstamos o **servicios bancarios para sí mismo, sus familiares o allegados.**⁷ Asimismo, las Guías Corporativas del Banco Popular, también contenidas en el Manual de Empleado, señalan que:

Ningún empleado podrá participar, intervenir o influenciar en cualquier negocio o transacción con Popular en que estén involucrados sus intereses, los de su cónyuge, familia, allegados o los negocios u organizaciones en que tenga interés o participación. Las transacciones o negocios del empleado, su cónyuge, familiares o allegados deberán ser manejados por una oficina o sucursal donde no trabaje el empleado y la cual este no supervise directa o indirectamente. Si no es posible referir la transacción o negocio del cónyuge o familiares a otra oficina o unidad, el empleado no participará y referirá el asunto a otro empleado de mayor jerarquía. La persona que atienda el negocio o

⁷ Véase, Apéndice del recurso, a la pág. 425.

transacción no dará trato preferente al empleado, familiar, allegado, negocio u organización en que el empleado tenga interés o participación, y evaluará la situación exclusivamente en sus méritos.⁸

Dicha normativa también dispone que “incumplir con esta guía conlleva medidas disciplinarias que pueden incluir la terminación de empleo”.⁹ Por tanto, aun cuando el señor Molina hubiera autorizado a la señora Vázquez a acceder a su cuenta de banco, esta estaba impedida de hacerlo. Por tanto, al haber accedido a la cuenta #xxxxxx011 en seis (6) ocasiones distintas, la recurrida violentó las normas y reglamentos de la institución financiera.

Sabido es que los patronos están en libertad de adoptar los reglamentos y las normas razonables que estimen necesarias para el buen funcionamiento de la empresa, y que definan las sanciones aplicables por concepto de faltas cometidas por sus empleados. *Jusino v. Walgreens*, 155 DPR 560, 573 (2001). No existe una sola disposición legal o reglamentaria en Puerto Rico que disponga de forma alguna cuáles amonestaciones serán consideradas válidas para un despido, dentro de qué período de tiempo o respecto de qué situaciones. Lo cierto es que tales extremos no han sido objeto de legislación o reglamentación, porque forman parte de las prerrogativas gerenciales y de las empresas de establecer las reglas y reglamentos que bien entiendan, a base de los criterios que mejor sirvan sus necesidades empresariales. También, debemos puntualizar que la industria bancaria está regulada rigurosamente, no solo por estatutos locales sino también federales. Por tanto, las actuaciones de la señora Vázquez justificaban la acción de despido por parte del Banco Popular.

Finalmente, no cabe duda de que la señora Vázquez incurrió en violaciones a las normas razonables y vinculadas al buen orden y funcionamiento del Banco Popular. En consecuencia, debemos determinar que el despido de la señora Vázquez sí estuvo justificado.

⁸ Véase, Apéndice del recurso, a la pág. 425.

⁹ Véase, Apéndice del recurso, a la pág. 425.

IV

Por los fundamentos antes expuestos, expedimos el auto de *certiorari* y revocamos la resolución emitida el 17 de enero de 2020, notificada el 23 de enero de 2020, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Arecibo, por lo que **ordenamos la desestimación con perjuicio de la demanda instada por la señora Vázquez.**

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