

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL II

BRENDA LIZ NIEVES
MERCADO,

Recurrida,

v.

COOPERATIVA DE
AHORRO Y CRÉDITO
SAN RAFAEL,

Peticionaria.

KLCE202000373

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

Civil núm.:
CPE2017-0101.

Sobre:
despido injustificado;
Ley 80 y Ley 2.

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 14 de septiembre de 2020.

La parte peticionaria, Cooperativa de Ahorro y Crédito San Rafael (Cooperativa), instó el presente recurso de *certiorari* el 1 de julio de 2020.

En este, solicita la revocación de la *Resolución* emitida el 10 de marzo, notificada el 11 de marzo de 2020, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Arecibo. Mediante el referido dictamen, el foro primario declaró sin lugar la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por la peticionaria.

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, Brenda Liz Nieves Mercado (señora Nieves) instó una querrela en contra de la Cooperativa, 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 Nieves 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. No obstante, luego de varias incidencias procesales, la querrela fue enmendada para incluir una causa de acción al amparo de la *Ley de Represalias*, Ley Núm. 115 de 21 de diciembre de 1991, según enmendada, 29 LPRA sec. 194-194(b), y a la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, 11 LPRA sec. 1, *et seq.*, sobre compensaciones a obreros por accidentes del trabajo y período de reserva en el empleo¹.

Todas las causas de acción planteadas en la querrela están basadas en unos mismos hechos. A decir, que la señora Nieves trabajó para su patrono por 15 años; que el 2 de noviembre de 2015, se le despidió; y que el salario más alto devengado antes del despido fue de \$1,912.00. Arguyó que se reportó a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado el 29 de septiembre de 2015, y le ordenaron descanso y tratamiento. Señaló que el 30 de octubre de 2015, recibió un alta en CT, es decir, tratamiento mientras trabaja. Manifestó que, el 31 de octubre de 2015, se reportó a su trabajo y que, el 2 de noviembre de 2015, fue despedida. A esos efectos, la recurrida señaló que su despido fue injustificado y en violación al derecho de reserva de empleo.

Oportunamente, la peticionaria contestó la querrela y negó la mayor parte de las alegaciones; además, planteó varias defensas afirmativas. Así las cosas y luego de varias incidencias procesales, el 15 de noviembre de 2019, la Cooperativa presentó una *Solicitud de Sentencia Sumaria*. Dicha solicitud estuvo fundamentada en que el despido de la señora Nieves estuvo justificado. En específico, la peticionaria señaló que la recurrida incurrió en faltas graves constitutivas de violaciones a la reglamentación de la Cooperativa. Además, sostuvo que los actos que dieron paso al despido de la señora Nieves ocurrieron antes de que esta se acogiera a los beneficios de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado. Con respecto a la reserva de empleo, el patrono argumentó que, debido a que

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

los actos previos de la señora Nieves justificaban la determinación de su despido, resultaba inconsecuente hablar de una reserva de empleo. Por último, subrayó que el despido de la peticionaria se sostuvo en un proceso de disciplina progresiva, luego de una investigación en la que la propia señora Nieves participó.

Por su parte, el 20 de diciembre de 2019, la señora Nieves presentó una *Oposición a 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 varias semanas después de haber sido despedida recibió una carta, la cual incluía un cheque por la cantidad de \$2,243.71, lo cual representaba un bono de productividad. Además, señaló que la propia política interna de la empresa sobre disciplina progresiva contradecía la contención de la Cooperativa de despedirla debido a que las amonestaciones en periodos anteriores al año 2015 habían expirado. Asimismo, con respecto a las causas de acción al amparo de la Ley Núm. 45, esta se limitó a argumentar que las condiciones por las que acudió a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado estaban relacionadas con su trabajo y, por lo tanto, tenía derecho a la reserva de empleo.

Luego de presentada una réplica a la moción de sentencia sumaria², el 10 de marzo de 2020, notificada el 11 de marzo de 2020, el Tribunal de Primera Instancia emitió una *Resolución*. Mediante el referido dictamen, declaró sin lugar la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por la Cooperativa. El foro primario concluyó que existían hechos en controversia que impedían la resolución del caso por la vía sumaria. En específico, detalló los siguientes hechos en controversia:

1. Los detalles relacionados a la venta del giro por la cantidad de \$503.00 el 31 de julio de 2015, y el descuadre que ello alegadamente motivó, responsabilidad e intervención de la querellada en ese incidente, etc.
2. Los motivos por los cuales no se impuso una medida disciplinaria por el alegado descuadre.

² Véase, Apéndice del recurso, a las págs. 422-525.

3. Los detalles de la investigación y resultados de la misma en cuanto a las alegaciones de conducta impropia por parte de otra empleada de la cooperativa querellada y su relación o ausencia de esta en la determinación de su despido.

Insatisfecha con dicha determinación, el 1 de julio de 2020³, la Cooperativa acudió ante este Tribunal y señaló la comisión del siguiente error:

Erró el Tribunal de Primera Instancia al no desestimar las reclamaciones de este pleito por la vía sumaria, aun cuando surge de los documentos del expediente de autos la inexistencia total de una controversia real de hechos materiales.

En síntesis, la parte peticionaria planteó que el Tribunal de Primera Instancia había incidido al no dictar sentencia sumaria. Por un lado, apuntó que el despido de la señora Nieves había sido justificado. En esencia, la Cooperativa argumentó que la recurrida incurrió en un descuadre al proceder con la venta de un giro y no procesarlo en el sistema según las normas establecidas. Añadió que, luego de dicho incidente, inició una investigación, la cual culminó con la redacción de un informe por parte de la Oficina de Cumplimiento de la Cooperativa. Arguyó que dicho informe había reflejado un patrón de negligencia por parte de la señora Nieves en el desempeño de sus funciones. Además, señaló que, para el mismo periodo, otra empleada de la Cooperativa había presentado una queja contra la señora Nieves. Añadió que, luego de realizarse el procedimiento correspondiente, se concluyó que la recurrida había violentado varias disposiciones reglamentarias. Por tanto, concluyó que el despido había sido con justa causa.

Con respecto al reclamo de la señora Nieves sobre la reserva de empleo, la Cooperativa sostuvo que este era improcedente. Arguyó que los actos de la recurrida se habían suscitado previo a que esta acudiera a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, por lo que resultaba inconsecuente hablar de una reserva de empleo.

³ Conforme a la Resolución Núm. EM-2020-12, *In re: Medidas Judiciales ante situación de emergencia de salud por el Covid-19*, emitida por el Tribunal Supremo el 22 de mayo de 2020, los términos que vencieran entre el 16 de marzo al 14 de julio de 2020, fueron extendidos hasta el 15 de julio de 2020.

El 24 de julio de 2020, la señora Nieves presentó su escrito en oposición al recurso de *certiorari*. En él, aseveró que, conforme al Manual de Personal de la Cooperativa, varias de las amonestaciones recibidas habían caducado. Además, manifestó que la Cooperativa no había probado los elementos que dieron paso a su despido. También reiteró que su despido fue injustificado y que se encontraba bajo tratamiento en la Corporación del Fondo del Seguro del Estado al momento de ser separada de su empleo.

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

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. 2⁴. *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

⁴ 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).

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.*

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, 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 evidenciaría 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”. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR, 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** proscribe absolutamente la acción del despido. *Íd.*, 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 durante la etapa de transición a otro empleo. *Íd.*

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

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

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

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

la “[v]iolación reiterada por [un] empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidas para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos haya sido suministrad[a] oportunamente al empleado”. [...] Además, el citado Art. 2 añade en su último párrafo que “[n]o se considerará despido

por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento”.

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. *Íd.*, a las págs. 381-382.

III

En su único señalamiento de error la Cooperativa cuestionó la determinación del foro primario de denegar la moción de sentencia sumaria debido a que existían controversias de hechos materiales. En específico, al denegar la solicitud de sentencia sumaria, el Tribunal de Primaria Instancia estableció que existía controversia sobre tres hechos, a saber:

1. Los detalles relacionados a la venta del giro por la cantidad de \$503.00 el 31 de julio de 2015, y el descuadre que ello alegadamente motivó, responsabilidad e intervención de la querellada en ese incidente, etc.
2. Los motivos por los cuales no se impuso una medida disciplinaria por el alegado descuadre.
3. Los detalles de la investigación y resultados de la misma en cuanto a las alegaciones de conducta impropia por parte de otra empleada de la cooperativa querellada y su relación o ausencia de esta en la determinación de su despido.

Evaluada 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 minucioso de las determinaciones de hechos incontrovertidos esbozadas por el Tribunal de Primera Instancia, concluimos que estas están apoyadas por la prueba que obra en los autos y, por tanto, las hacemos formar parte de este escrito. No obstante, con relación a los hechos que según el foro primario se encuentran en controversia, diferimos.

Un examen de la moción de sentencia sumaria presentada por la peticionaria, así como la oposición a la misma y los documentos que acompañan dichos escritos, evidencia la conducta impropia de la señora Nieves y su violación de los reglamentos de su patrono. Con respecto a la venta del giro de \$503.00 hecha por la señora Nieves, como muy bien dispuso el foro primario en sus determinaciones de hechos, la Cooperativa realizó una investigación la cual reflejó que existía una diferencia negativa de \$499.84. Tal situación, según las normas y reglamentos de la Cooperativa, ameritaba una sanción por ser una conducta inaceptable e impropia. Así las cosas, surge que el señor Omar I. Martínez, Auxiliar de Contabilidad, refirió el caso al Departamento de Cumplimiento. Ante lo anterior, se procedió con un proceso investigativo en el cual la señora Nieves tuvo participación.

También, medió un segundo procedimiento investigativo contra la señora Nieves por una supuesta conducta impropia desplegada contra otra empleada. En este proceso, la señora Nieves también tuvo participación. En específico, el 28 de septiembre de 2015, se celebró una reunión en la que se discutió dicho asunto. Por tanto, contrario a lo consignado por el foro primario, no existe controversia sobre los hechos relacionados al giro de \$503.00, la investigación que realizó la Cooperativa, así como la participación que tuvo la señora Nieves, quien fue la que realizó dicha transacción.

El Manual de Personal de la Cooperativa dispone que “la violación de cuatro (4) normas similares o distintas, de las aquí enumeradas en cualquier período de doce (12) meses consecutivos podrá dar lugar al despido, aunque éstas de forma individual no sean causales de despido”.⁵

Por otro lado, al mismo tiempo en el que se llevaba a cabo una investigación por los actos de la señora Nieves en el transcurso de su trabajo, también se abrió una segunda investigación por actos de la recurrida contra otra empleada. Surge del expediente apelativo una Declaración Jurada de la señora Rita Santiago, que expone lo ocurrido entre ella y la señora Nieves. La Cooperativa realizó una investigación y concluyó que la señora Nieves habían violentado nuevamente sus normas y reglamentos.

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 defina 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 a qué situaciones. Lo cierto es que tales extremos no han sido objeto de legislación o reglamentación, porque forman parte de

⁵ Véase, Apéndice del recurso, a la pág. 413.

las prerrogativas gerenciales y de las empresas de establecer las reglas y reglamentos que entiendan pertinentes, a base de los criterios que mejor sirvan sus necesidades empresariales. También debemos puntualizar que la industria bancaria está sumamente regulada, no solo por estatutos locales sino también federales. Por tanto, las actuaciones de la señora Nieves justificaban la acción de despido por parte de la Cooperativa.

Finalmente, no cabe duda de que la señora Nieves incurrió en violaciones a las normas razonables y vinculadas al buen orden y funcionamiento de la Cooperativa. Entre los años 2013 al 2015, esta fue amonestada en varias ocasiones. Por tanto, la señora Nieves fue sometida en varias ocasiones a los procedimientos de disciplina progresiva. Siendo estos últimos el descuadre de la caja y la queja que presentó otra empleada por comentarios ofensivos y soeces emitidos por la recurrida. En consecuencia, debemos determinar que el despido de la señora Nieves sí estuvo justificado.

IV

Por los fundamentos antes expuestos, expedimos el auto de *certiorari* y revocamos la resolución emitida el 10 de marzo de 2020, notificada el 11 de marzo de 2020, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Arecibo, por lo que **ordenamos la desestimación con perjuicio de la querrela instada por la señora Nieves.**

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