

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL VI

ANDRÉS FUENTES TORRES

Apelante

v.

ABBVIE, LTD

Apelado

KLAN202000534

Apelación
procedente del
Tribunal de
Primera
Instancia,
Sala Superior
de Carolina

Civil. Núm.:
CA2018CV02673
(404)

Sobre:
DESPIDO
INJUSTIFICADO
(Ley 80 de 30
de mayo de
1976)

Panel integrado por su presidente el Juez Figueroa Cabán, el Juez Flores García y el Juez Salgado Schwarz

Flores García, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 15 de julio de 2021.

I. Introducción

Comparece la parte apelante, el señor Andrés Fuentes Torres, y solicita la revocación de una *Sentencia* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Carolina. Mediante el aludido dictamen, el foro apelado declaró ha lugar la *Moción de Sentencia Sumaria* de la parte apelada, Abbvie LTD, y desestimó con perjuicio la *Demanda* de la parte apelante.

Veamos la procedencia del recurso promovido.

II. Relación de Hechos

El 27 de septiembre de 2018, la parte apelante presentó una *Demanda* por despido injustificado al amparo de la Ley 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como *Ley Sobre Despidos Injustificados*, 29 LPRA secs. 185^a et seq. Alegó que trabajó para la parte apelada desde el año 1999 hasta el 12 de septiembre de 2018, día en el cual fue despedido sin justa causa. Como remedio, solicitó que se le pagara una mesada ascendiente a la cantidad de doscientos cincuenta y ocho mil, doscientos cuarenta y nueve dólares (\$258,249.00) por sus diecinueve (19) años de trabajo ininterrumpido.

La parte apelada contestó la demanda y alegó que la parte apelante fue despedida con justa causa ya que incumplió con las normas de seguridad de la compañía para proteger sus programas y equipo de computadoras. Indicó que la parte apelante, pese a conocer las políticas sobre el uso y manejo de programas, descargó e instaló un programa de computadora de un portal cibernético bloqueado y sin autorización de la parte apelada, evadiendo los requisitos legales de licencia del programa. Lo anterior, provocó que un programa maligno se instalara en la computadora.

Concluyó que las actuaciones de la parte apelante pusieron en riesgo la red informática interna de la empresa y que, tomando en consideración la posición,

responsabilidad y funciones del apelante, el despido estuvo justificado.

Posteriormente, la parte apelada presentó una *Moción de Sentencia Sumaria*, a la cual la parte apelante se opuso. En su oposición, la parte apelante esbozó argumentos para controvertir los hechos presentados por la parte apelada, además de traer cuarenta y un (41) hechos incontrovertidos propios.

El 19 de diciembre de 2019, el Tribunal de Primera Instancia celebró una vista argumentativa, en la cual ambas partes presentaron sus respectivas posturas y la prueba para sustentarlas. Evaluada y aquilatada la prueba, el foro apelado formuló las siguientes determinaciones de hechos:

1. De conformidad a la prueba que nos fuese presentada, de esta se desprende el que la empresa querellada es una de biofarmacéutica dedicada a la investigación, manufactura, venta y distribución de fármacos.
2. De igual forma[,] la prueba indica que el querellante comenzó a laborar para la empresa Abbot Laboratories ("Abbott"), la cual se indica como predecesora de AbbVie, en su planta de manufactura de Barceloneta[,] el 16 de junio de 1999. La última posición ocupada por el querellante fue la de *Process Control Engineer III*. En dicha posición era responsable, entre otras cosas, de apoyar los sistemas de utilidad y de procesos de control de la planta de manufactura en Barceloneta para todos los *software[s]* instalados y componentes de *hardware*, incluyendo configuración de control, cambio de manejo y velar por el cumplimiento de los sistema y políticas de seguridad.
3. Según la prueba presentada, durante el 2016 el querellante fue asignado a trabajar en un proyecto multianual

relacionado a un nuevo edificio para la manufactura de uno de los medicamentos recetados manufacturado por AbbVie. Su manufactura iba a ser transferida de la planta de Jayuya a la planta de Barceloneta ("el Proyecto"). En específico, Fuentes tenía asignado los sistemas de control de los nuevos equipos, lo que requería que coordinara con los vendedores para la compra de equipo, que participara en identificar el *software* y *hardware* necesario para que el equipo de manufactura trabajara apropiadamente y la instalación y pruebas del equipo.

4. El supervisor del Sr. Fuentes (querellante) era el Sr. Osvaldo Goyco ("Goyco"). Sin embargo, fue indicado que para propósitos del proyecto antes indicado, este se reportaría con el Sr. Edwin Martínez ("Martínez").
5. Entre los equipos utilizados por el mismo para efectuar sus funciones se encontraban las computadoras. Y estas, de igual forma se indica, interactuaban directamente con el equipo de manufactura de medicamentos de AbbVie.
6. El Sr. Fuentes contaba con los privilegios de administrador de la red. Ante esto, uno de sus múltiples deberes consistía en proteger el sistema de intromisiones ajenas a la operación de este. Entre ello se desprende el tomar las precauciones para no permitir la entrada de programación no autorizada y/o sancionada por la empresa.
7. Conforme a la prueba que nos fuese aportada para propósitos de la disposición de la presente acción se desprende información que otra empresa, la cual se identificó en los escritos presentados por las partes como Merck cerca de octubre de 2017 alegadamente sufrió pérdidas en su operación debido a un virus que había entrado en su sistema de computadora[s] el cual causó un cierre temporero de operaciones. Este incidente, indicó la parte querellada, llevó a la misma a reforzar las medidas para proteger las redes y sistemas con conectividad electrónica.
8. De conformidad a ello, la prueba también indica que el querellante fue adiestrado en la política de AbbVie *Technology Assets Acceptal Use Policy* ("Política de

Uso Aceptable de Activos de Tecnología”).

9. La Política antes indicada establece, en lo pertinente, lo siguiente:
 - a. Los usuarios no deben bajar ni instalar *software* no autorizado y deben cumplir con todas las regulaciones de derechos de autor (*copyright*) y de propiedad intelectual.
 - b. A los usuarios no le[s] está permitido intentar circunvenir y/o circunvenir o desactivar las salvaguardas de monitoreo y seguridad.
 - c. Se espera que los usuarios manejen los Activos de Tecnología con cuidado y los protejan de robo o daño de cualquier tipo.
 - d. Un usuario debe reportar a su gerente o al *Global Service Desk* cualquier actividad sospechosa, incluyendo cualquier intento de terceros para obtener información o documentos de AbbVie. . . cualquier actividad inesperada o sospechosa (por ejemplo, mientras se visita una página (*site*) en el internet).
 - e. Los usuarios no deben intentar evadir cualquier control de seguridad en los Activos de Tecnología de AbbVie.
 - f. Los usuarios no deben intentar acceder páginas en internet (*sites*) que hayan sido bloqueadas.
10. De igual forma esta política establece que violaciones a la misma pueden resultar en acción correctiva hasta e incluyendo la terminación de empleo.
11. La prueba también indica que el querellante no solo conocía la antes indicada política sobre el uso de los sistemas de información, sino también lo dispuesto en el manual de empleados de la empresa en donde se establecen las conductas proscritas a los empleados y las cuales podrían inclusive el provocar la terminación inmediata de empleo por una primera violación, incluyendo el uso inapropiado de los sistemas electrónicos de comunicación.
12. Como parte de su trabajo en el Proyecto, Fuentes entendía que necesitaba un programa de computadora específico y en

o aproximadamente junio de 2018 bajó una versión gratis de prueba (*trial*) o demostrativa (*demo*) de dicho programa directamente de la página del vendedor en el internet.

13. Según Fuentes, la versión demostrativa del programa que había bajado, con un uso limitado, no funcionaba para lo que necesitaba por lo que concluyó que necesita la versión completa del programa. Esto provoc[ó] que el mismo el 19 de junio de 2018 decidiera, mediante otros mecanismos, el obtener una herramienta la cual le permitiría el abrir la versión completa de este programa sin haber obtenido los derechos para ello. La prueba también indica que dicha actuación fue de su propia iniciativa y no sancionada por ninguno de los supervisores de este. Es decir, los señores Martínez ni Goyco.
14. Conforme a esto, la prueba evaluada por esta Sala indica que la computadora utilizada por el mismo en la antes indicada gestión recibió un aviso sobre la entrada de un alegado virus en la misma.
15. Por tanto y ante esto, la prueba nos indica que el querellante trato de solucionar esta situación por conducto de otro compañero de trabajo, mas no notific[ó] a sus supervisores sobre esta situación.
16. Al ocurrir la situación antes indicada, el Departamento de Seguridad de Información de AbbVie, recibió una alerta de un Banking Trojan (un virus de computadora) proveniente de una dirección de protocolo de internet (*internet protocol address*) en Barceloneta y comenzó una investigación para identificar de dónde surgió el virus y el impacto que pudo haber tenido.
17. Conforme a ello, entre otras cosas, el área de seguridad informática de la empresa solicit[ó] el que la computadora utilizada por el querellante no fuese apagada y/o reiniciada de forma de poder llevar a cabo los tr[á]mites propios sobre detección de cualquier violación de seguridad en los sistemas informáticos de la empresa. Esta petición, sin embargo, de la prueba considerada por la Sala, tampoco fue acatada por el querellante.

18. Por último señalamos el que, conforme a la totalidad de la prueba que hemos considerado esta Sala no tiene duda alguna que las faltas de seguridad antes indicadas e imputadas al querellante fueron cometidas, así como que el querellante, persona de amplia y respetable experiencia en su campo actuó de su propia iniciativa sin respetar ni seguir ni las políticas de seguridad que le fuesen oportunamente notificadas así como tampoco cooper[ó] ni siguió los procesos por este conocidos en lo que respecta al proceso investigativo que la empresa determin[ó] habría de ser seguida en estos casos.

Utilizando como base estas determinaciones de hechos, y luego de determinar que no hubo un despido injustificado, el foro primario estableció que:

Los hechos que nos llevan a esta conclusión no están controversia. En muchas de las respuestas a los hechos propuestos y fundamentados por AbbVie, el Demandante indicó que se negaban. No obstante, hemos leído cuidadosamente dichas respuestas y concluimos que ninguno de los hechos está propiamente controvertido. No hay controversia que (1) había una política sobre el uso de los activos de tecnología de AbbVie; (2) que el Demandante la conocía y había sido adiestrado en ella; (3) que la política proveía que la violación de esta podía llevar al despido; y (4) que el Demandante violent[ó] las políticas de la empresa querellada libre y voluntariamente.

. . .

No debe perderse de perspectiva que el querellante ocupaba una posición de ingeniería importante y acceso directo a los controles del equipo de manufactura. A ese acceso lo acompaña una gran responsabilidad. La prueba que consideramos y a la cual hemos hecho referencia lo largo del presente dictamen lo que, claramente indica es que el mismo fall[ó] en sus deberes y responsabilidad frente a su patrono, por lo que sin duda y conforme a las propias políticas corporativas notificadas al mismo, le asistía al último el derecho de despedir a este, como ocurrió, en primera instancia.

Consecuentemente, el foro de primera instancia declaró ha lugar la moción de sentencia sumaria de la parte apelada y desestimó con perjuicio la demanda de la parte apelante.

La parte apelante presentó una *Moción de Reconsideración* y solicitó al foro primario que dejará sin efecto su *Sentencia* y emitiera un nuevo dictamen. Fundamentó su solicitud en que la parte apelada no controvertió los hechos presentados por la parte apelante en su *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria*, ni replicó los hechos de la *Moción de Sentencia Sumaria* que, alegadamente, habían sido controvertidos por la parte apelante.

La parte apelada se opuso a esta moción de reconsideración. Arguyó que, durante la vista argumentativa del 19 de diciembre de 2019, preguntó al juzgador si era necesario replicar la *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria* de la parte apelante, a lo que el aludido foro contestó en la negativa. Por otro lado, indicó que no haber contestado los hechos adicionales de la parte apelante no tenía el efecto de darlos por admitidos, sin la prueba necesaria para sustentarlos. Por último, argumentó que la parte apelante no logró controvertir los hechos presentados en la *Moción de Sentencia Sumaria*.

Finalmente, luego de haber examinado las respectivas posturas de las partes, el foro de

primera instancia denegó la *Moción de Reconsideración* de la parte apelante.

Inconforme, el 31 de julio de 2020, la parte apelante acudió ante nosotros mediante un recurso de *Apelación*, señaló la comisión de los siguientes errores:

1. Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al emitir una sentencia sin incluir los 48 hechos adicionales presentados por la parte apelante que no fueron controvertidos por la parte apelada.
2. Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al emitir una sentencia a base de hechos que fueron debidamente controvertidos.
3. Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al desatender la jurisprudencia clara y específica con respecto a despidos en primera falta establecida por el Tribunal Supremo de Puerto Rico y no ordenar el pago de la mesada al demandante apelante.

La parte apelada también compareció mediante su alegato escrito.

Hemos examinado cuidadosamente los escritos de las partes y el contenido del expediente para este recurso y deliberado los méritos de esta *Apelación* entre el panel de jueces, por lo que estamos en posición de adjudicarlo de conformidad con el Derecho aplicable.

III. Derecho Aplicable

A. La Sentencia Sumaria

La Regla 36.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.1, establece que:

Una parte que solicite un remedio podrá, en cualquier momento después de haber transcurrido veinte (20) días a partir de la fecha en que se emplaza a la parte demandada, o después que la parte contraria le haya notificado una moción de sentencia sumaria, pero no más tarde de los treinta (30) días siguientes a la fecha límite establecida por el tribunal para concluir el descubrimiento de prueba, presentar una moción fundada en declaraciones juradas o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes, para que el tribunal dicte sentencia sumariamente a su favor sobre la totalidad o cualquier parte de la reclamación solicitada.

Por su parte, la Regla 36.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.2, permite a una parte contra la cual se ha presentado una reclamación, solicitar que se dicte sentencia sumaria a su favor sobre la totalidad o cualquier parte del pleito.

Este mecanismo procesal es un remedio de carácter discrecional. Su fin es favorecer la más pronta y justa solución de un pleito que carece de controversias genuinas sobre los hechos materiales y esenciales de la causa que trate. Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao, 197 DPR 656, 662-663 (2017); Córdova Dexter v. Sucn. Ferraiuoli, 182 DPR 541, 555 (2011); Ramos Pérez v. Univisión, 178 DPR 200, 212-214 (2010); Sucn. Maldonado v. Sucn. Maldonado, 166 DPR 154, 184 (2005). A pesar de que en el pasado se calificó como un recurso "extraordinario", el Tribunal Supremo estableció que su uso no excluye tipos de casos, y puede ser utilizada en cualquier contexto sustantivo. Meléndez González v. M. Cuebas, Inc., 193 DPR 100, 112 (2015). Independientemente

de la complejidad del pleito, si de una moción de sentencia sumaria no surge controversia de hechos, puede dictarse sentencia sumaria. *Íd.*

Este vehículo procesal únicamente se utilizará en aquellos casos en los que no existan controversias reales y sustanciales en cuanto los hechos materiales y pertinentes, y lo único que reste por parte del poder judicial es aplicar el Derecho. Regla 36.1 de Procedimiento Civil, *supra*; Meléndez González v. M. Cuebas, Inc., *supra*, pág. 109; PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co., 136 DPR 881, 911-912 (1994). El Tribunal Supremo ha definido un hecho material como aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo con el derecho sustantivo aplicable. Meléndez González v. M. Cuebas, Inc., *supra*, pág. 110; Ramos Pérez v. Univisión, *supra*, pág. 213.

De otro lado, la parte promovente de una solicitud de sentencia sumaria está obligada a establecer, mediante prueba admisible en evidencia, la inexistencia de una controversia real respecto a los hechos materiales y esenciales de la acción. Mun. de Añasco v. ASES et al., 188 DPR 307, 326 (2013). Además, deberá demostrar que, a la luz del derecho sustantivo, amerita que se dicte sentencia a su favor. Ramos Pérez v. Univisión, *supra*, pág. 213; Sucn. Maldonado v. Sucn. Maldonado, *supra*, pág. 184; Vera v. Doctor Bravo, 161 DPR 308, 332-333(2004).

La Regla 36.3€ de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3€, exige que, si de las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas, si las hubiere, y alguna otra evidencia surge que no existe controversia real y sustancial en cuanto a ningún hecho esencial y pertinente, y que como cuestión de derecho procede, el tribunal debe dictar sentencia sumaria a favor de la parte promovente. Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club, 194 DPR 209, 224-225 (2015); Meléndez González v. M. Cuebas, Inc., *supra*, pág. 109; SLG Zapata Rivera v. J.F. Montalvo, 189 DPR 414, 430 (2013).

En caso contrario, cuando de las alegaciones y la prueba, surja una controversia de hechos, la moción de sentencia sumaria es improcedente. Const. José Carro v. Mun. Dorado, 186 DPR 113, 129 (2012). Ante ello, el tribunal competente deberá abstenerse de dictar sentencia sumaria en el caso, y cualquier duda en su ánimo, habrá de resolverse en contra de la parte que promueve la solicitud. Vera v. Doctor Bravo, *supra*, 12ágs.. 332-333; Mgmt. Adm. Servs., Corp. v. E.L.A., 152 DPR 599, 610 (2000).

En Meléndez González v. M. Cuebas, Inc., *supra*, págs. 118-119, el Tribunal Supremo estableció el estándar de revisión judicial a nivel apelativo de las denegatorias, o concesiones, de mociones de sentencia sumaria. A raíz de ello, enumeró los nuevos principios de revisión:

Primero, reafirmamos lo que establecimos en *Vera v. Dr. Bravo, supra*, a saber: **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 [sic] los mismos criterios que esa regla y la jurisprudencia le exigen al foro primario. Obviamente, el foro apelativo intermedio estará limitado en el sentido de que no puede tomar en consideración evidencia que las partes no presentaron ante el Tribunal de Primera Instancia y no puede adjudicar los hechos materiales en controversia, ya que ello le compete al foro primario luego de celebrado un [sic] juicio en su fondo.

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 Moción de Sentencia Sumaria en el foro primario, llevando a cabo todas las inferencias permisibles a su favor.

Segundo, por estar en la misma posición que el foro primario, el Tribunal de Apelaciones debe revisar que tanto la Moción de Sentencia Sumaria como su Oposición cumplan con los requisitos de forma codificados en la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y discutidos en *SLG Zapata Rivera v. J.F. Montalvo, supra*.

Tercero, en el caso de revisión de una Sentencia dictada sumariamente, el Tribunal de Apelaciones debe revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia. De haberlos, el foro apelativo intermedio tiene que cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil y debe exponer concretamente cuáles hechos materiales encontró que están en controversia y cuáles están incontrovertidos. Esta determinación puede hacerse en la Sentencia que disponga del caso y puede hacer referencia al listado numerado de hechos incontrovertidos que emitió el foro primario en su sentencia.

Cuarto, y por último, de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, el foro apelativo intermedio procederá entonces a revisar de novo si el Tribunal de Primera Instancia

aplicó correctamente el Derecho a la controversia.

[Énfasis suplido.]

B. Despido Injustificado

En nuestra jurisdicción, se reconoce como un derecho constitucional el que todo trabajador seleccione libremente su ocupación y renuncie a ella. Art. III, Sec. 16, Const. P.R., LPRA, Tomo 1. Una vez un trabajador ejerce una ocupación u ostenta un empleo, mediante la *Ley Sobre Despidos Injustificados*, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, *supra*, se establece un esquema que regula su retención y despido en ese puesto de trabajo.

A diferencia de la legislación laboral de Estados Unidos, la que establece que un empleado puede ser despedido por su patrono con o sin causa, siempre y cuando no cuenten con un contrato a término fijo, en Puerto Rico se requiere que un patrono de una empresa privada evidencie que existe justa causa para despedir a un empleado sin compensarlo. El derecho a no ser despedido sin justa causa es irrenunciable. Véase, Art. 9 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185i. Sin embargo, no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado; si existe justa causa, este puede ser despedido. Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR 364, 377-378 (2001).

La Ley Núm. 80 es de carácter remedial o reparadora, por lo que debe ser interpretada de

manera que se cumpla con su espíritu. Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd., 129 DPR 763, 769 (1992). En vista de su propósito reparador, esta ley debe interpretarse de manera liberal, y favorable hacia el empleado. Belk v. Martínez, 146 DPR 215, 232 (1998).

Previo a la puesta en vigor de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017,¹ el Artículo 2 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185b, dividía las causales que permitían el despido entre aquellas originadas en la conducta del empleado y las ocurridas a consecuencia de la participación del patrono en el tráfico de comercio. Todas estas razones, según el Artículo 2, afectaban "el buen y normal funcionamiento de un establecimiento" y, en lo pertinente, de manera no taxativa, incluían:

- (a) Que el empleado incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada.
- (b) Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad del patrono, baja productividad, falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.

¹ La Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, enmendó varios artículos de la Ley Núm. 80, supra. No obstante, la parte apelada fue contratada previo a la puesta en vigor de las enmiendas introducidas mediante la Ley Núm. 4-2017, el 26 de enero de 2017. Por tanto, las enmiendas no aplican al presente recurso. Véase, Art. 1.2, Ley Núm. 4-2017 ("Los empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta Ley, continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente, según lo dispuesto expresamente en los Artículos de ésta").

(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. [...] *Íd.*

La casuística no favorece el despido como sanción a la primera falta, pero sí considera una sola ofensa o primera falta como justa causa cuando por su gravedad y potencial de agravio pone en riesgo el orden, la seguridad o la eficiencia que constituyen el funcionamiento normal del establecimiento. Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada, 137 DPR 643, 650 (1994). De acuerdo con la norma, la falta o el acto aislado que ocasione el despido en primera ofensa tiene que ser "de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter, tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa, que constituiría imprudencia esperar su reiteración para separarlo del establecimiento". Srio. del Trabajo v. I.T.T., 108 DPR 536, 544 (1979).

Nuestra última instancia judicial en Derecho local ha mencionado 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 en las que se definan las faltas que, por su gravedad, podrían acarrear el despido como sanción." SLG Torres-Matundan v. Centro Patología, 193 DPR 920, 930 (2015); Jusino et als. v. Walgreens, 155 DPR 560, 573 (2001).

Es importante resaltar que, la violación a las reglas de un patrono podría ser motivo justificado para el despido de un trabajador, siempre y cuando:

- (1) la violación a los reglamentos sea reiterada;
- (2) las reglas y los reglamentos sean razonables;
- (3) se suministre oportunamente una copia escrita de las reglas y los reglamentos al trabajador; y (4) el despido del empleado 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 368, 381 (2011).

De otro lado, el Tribunal Supremo ha enfatizado que, en una acción por despido injustificado de un empleado, el patrono tiene el peso de la prueba para establecer que el despido estuvo justificado. Díaz v. Wyndham Hotel Corp., *supra*, pág. 378; Srio. del Trabajo v. I.T.T., *supra*, pág. 544. En consecuencia, "al patrono interponer como defensa afirmativa haber mediado justa causa para el despido, le corresponde entonces probar, por preponderancia de la prueba, que el mismo estuvo justificado". Díaz v. Wyndham Hotel Corp., *supra*. Véase, además, Rivera Águila v. K-Mart de P.R., 123 DPR 599, 610 (1989).

IV. Aplicación del Derecho a los Hechos

La parte apelante cuestiona la determinación del foro primario que desestimó sumariamente su reclamación por despido injustificado.

En su primer señalamiento de error, sostiene que el foro apelado erró al emitir su sentencia sin incluir los cuarenta y ocho (48) hechos adicionales que presentó y que no fueron controvertidos por la parte apelada. Entiende que, al no controvertir los hechos adicionales presentados en la *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria*, la parte apelada los estipuló.

En su segundo señalamiento de error, arguye que el foro primario erró al emitir una sentencia basada en hechos que fueron debidamente controvertidos. Para sustentar su señalamiento de error, la parte apelante indica que el foro de primera instancia basó su sentencia en conclusiones no sustentadas por la prueba, en hechos que habían sido controvertidos y en otros tantos hechos que no fueron presentados por las partes.

Habiendo examinado detenidamente el expediente, no identificamos que se hayan cometido los primeros dos errores señalados por la parte apelante. Veamos.

La Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, exige a la parte promovente de una solicitud de sentencia sumaria sustentar con prueba admisible la inexistencia de una controversia real y material. Mun. de Añasco v. ASES et al., *supra*. La parte apelada, en su escrito, sustentó a cabalidad este requisito. Presentó prueba admisible de que el 19 de junio de 2018, la parte apelante intentó descargar un programa de computadora de forma

ilegal, obviando el requisito de licencias, lo que desembocó la entrada simultánea de programas malignos (virus) que pudieron haber amenazado la infraestructura cibernética de la compañía.

Además, la parte apelada presentó prueba de que la compañía tenía una *Política de Uso Aceptable de Activos de Tecnología*, la cual era conocida por la parte apelante. Asimismo, demostró que el equipo de seguridad de información de la empresa contactó a la parte apelante para solicitar su asistencia en la investigación para conocer lo que motivó que los programas malignos se hubiesen descargados en su computadora. La prueba presentada evidenció un retraso y descuido injustificado en atender los reclamos del equipo de seguridad cibernética para conocer lo que motivó la descarga ilegal, pese a que el propio apelante conocía los hechos que habían motivado la descarga.

De igual forma, del expediente surge que los actos de la parte apelante violentaron las normas expresas de la compañía para mantener la integridad y seguridad de su información. Estos hechos fueron debidamente sustentados por la parte apelada y merecieron la credibilidad del foro primario; este foro apelativo, habiendo cumplido con su rol de examinar *de novo* la prueba, llega a la misma conclusión. Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club, *supra*; Meléndez González v. M. Cuebas, Inc., *supra*; SLG Zapata Rivera v. J.F. Montalvo, *supra*.

No nos convence el argumento de la parte apelante de que, mediante su oposición a la solicitud de sentencia sumaria, logró controvertir los hechos presentados por la parte apelada. Sus argumentos no lograron demostrar que hubiese controversia en cuanto a los hechos materiales presentados por la parte apelada y que fueron tomados en consideración por el foro apelado en su sentencia. En varias ocasiones, se limitó a negar el hecho y presentar su propia versión, sin demostrar cabalmente que hubiese una controversia material y sustancial. Nuestra casuística indica que, cuando un tribunal competente entienda que hay prueba sobre una controversia en los hechos, entonces no procederá a dictar sentencia sumaria. Const. José Carro v. Mun. Dorado, *supra*. En el presente caso, no se cumplió con este requisito.

Finalmente, en su tercer señalamiento de error, la parte apelante arguye que el foro primario erró al aplicar el derecho sobre despido injustificado, particularmente cuando el despido fue causado por una primera falta. Abunda al citar jurisprudencia interpretativa para establecer que un patrono solo está justificado al despedir a un empleado luego de la primera falta cuando dicho empleado cometió un acto tan lesivo a la integridad del negocio del patrono, que no se debe permitir otra falta. Esboza distintos escenarios en los que el Tribunal Supremo de Puerto Rico analizó la razonabilidad de este tipo

de despido y concluye que la parte apelante no cometió un acto que justificara su despido.

Nuestro ordenamiento jurídico desfavorece el despido sin justa causa, pero nuestra última instancia judicial en derecho local ha establecido que esto no significa que un patrono esté impedido de despedir un empleado. Díaz v. Wyndham Hotel Corp., *supra*.

En este caso, los actos de la parte apelante de intentar descargar ilegalmente un programa de computadora no solo son contrarios al lenguaje expreso de las políticas de uso y manejo que su patrono estableció para los activos de tecnología, sino que sus actos que colocaron en riesgo directo el funcionamiento de la empresa. A medida que el apelante intentaba "crackear" el programa, y evitar el pago de licencias, se descargaron varios programas maliciosos que pudieron poner en riesgo la información y funcionamiento de la empresa de no haber sido detectados por el programa antivirus. Según surgió de la prueba, la acción del apelante puso en riesgo las operaciones de la empresa que podían incidir sobre sus operaciones, la producción y su seguridad. A diferencia de la parte apelante, no vemos como el hecho de que el programa antivirus haya detenido los programas maliciosos minimiza sus violaciones a la política de la compañía.

Además, el desatender los mensajes que el equipo de seguridad cibernética de la empresa le

envío para obtener información sobre la situación y detectar las violaciones o intervenciones en la seguridad de la información fue, como poco, una negligencia que pudo haber terminado en pérdidas millonarias para la empresa. Aunque la parte apelante advirtió a sus supervisores inmediatos de la situación, lo cierto es que falló en entender la seriedad de la situación al ser contactado por el equipo de seguridad y actuar con la diligencia que ameritaba su cargo.

Nuestro Tribunal Supremo ha establecido que el despido como sanción por una primera falta solo procede cuando la falta es de tal gravedad, o su potencial de agravio es tal, que pone en riesgo el buen funcionamiento de la empresa y sería imprudente esperar a una segunda falta para despedirlo. Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada, *supra*; Srio. del Trabajo v. I.T.T., *supra*. En este caso, la parte apelante incurrió en una ofensa de tal gravedad que colocó las operaciones y seguridad en gran peligro e incidió sobre el normal funcionamiento de la empresa. Descargar un programa sin autorización, sin el pago de la licencia correspondiente y con la posibilidad de que entrara un virus y comprometiera los sistemas de información, así como la falta de una respuesta diligente al equipo de investigación del incidente, fue causa suficiente para el despido tras una primera ofensa.

V. Disposición del caso

Por los fundamentos expuestos, se confirma la sentencia apelada.

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

LCDA. LILIA M. OQUENDO SOLÍS
Secretaria del Tribunal de Apelaciones