

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE MAYAGUEZ - AGUADILLA
PANEL X

LILLIAM I. ROSARIO
MÁRQUEZ
Recurrida

KLCE201401352

Certiorari
procedente del
Tribunal de
Primera
Instancia, Sala
de San Sebastián

v.

Civil Núm.:
A2CI201200256

MUNICIPIO DE SAN
SEBASTIÁN
Peticionario

Sobre:
Despido Ilegal y
Daños

Panel integrado por su presidente, el Juez Figueroa Cabán, la Jueza Cintrón Cintrón y el Juez Rivera Colón

Figueroa Cabán, Juez Ponente

RESOLUCIÓN

En San Juan, Puerto Rico a 30 de abril de 2015.

Comparece el Municipio de San Sebastián, en adelante el Municipio o el peticionario, y solicita que revoquemos una *Resolución* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Sebastián, en adelante TPI, mediante la cual se declaró no ha lugar una solicitud de sentencia sumaria.

Por los fundamentos que exponremos a continuación, se deniega la expedición del auto de *certiorari*.

-I-

Según surge del expediente, el 1 de julio de 2009, la Sra. Lilliam I. Rosario Márquez, en adelante la Sra. Rosario o la recurrida, suscribió un Contrato de Servicios Transitorios con el Municipio, por un término de 6 meses, a partir del 1 de julio de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2009, para ocupar el puesto de

Oficinista en el Departamento de Recursos Humanos del Municipio.¹

El 31 de diciembre de 2009, las partes acordaron enmendar el Contrato de Servicios Transitorios para extender el término por 6 meses adicionales a comenzar el 1 de enero de 2010 hasta el 30 de junio de 2010.²

El 2 de julio de 2010, la Sra. Rosario suscribió un Contrato de Servicios Transitorios con el Municipio, por un término de 6 meses, a partir del 2 de julio de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2010.³

El 31 de diciembre de 2010, las partes acordaron enmendar el Contrato de Servicios Transitorios para extender el término por 6 meses adicionales a comenzar el 1 de enero de 2011 hasta el 30 de junio de 2011.⁴

El 2 de febrero de 2011, la Sra. Rosario recibió una *Amonestación Escrita* por no cumplir con sus deberes y obligaciones como empleada del Municipio.⁵

El Contrato de Servicios Transitorios de la Sra. Rosario venció el 30 de junio de 2011.

Así las cosas, el 30 de marzo de 2012, la Sra. Rosario presentó una *Querrela* por despido ilegal contra el Municipio. Alegó que estuvo a cargo de auditar los ponches y licencias de los empleados de la oficina a la cual estaba asignada y que le notificó a la Directora de Recursos Humanos ciertas irregularidades que

¹ *Contrato de Servicios Transitorios* del 1 de julio de 2009, Petición de Certiorari, Apéndice de la *Moción Solicitando Sentencia Sumaria*, págs. 36-38.

² *Enmienda a Contrato de Servicios (Transitorios)* del 31 de diciembre de 2009, *Id.*, pág. 39.

³ *Contrato de Servicios Transitorios* del 2 de julio de 2010, *Id.*, págs. 40-42.

⁴ *Enmienda a Contrato de Servicios (Transitorios)* del 31 de diciembre de 2010, *Id.*, pág. 43.

⁵ *Amonestación Escrita*, *Id.*, págs. 44-47.

detectó, pero ésta le indicó que esa información no se la podía proveer al vice-alcalde. Sin embargo, la Sra. Rosario optó por informar las irregularidades que descubrió al vice-alcalde, lo que provocó que la Directora de Recursos Humanos le notificara un memo disciplinario como represalia.⁶

Además, adujo que el 10 de junio de 2011 sufrió un accidente en el trabajo que le provocó dolor en el hombro y adormecimiento en el cuello, brazo y pie derecho. La Sra. Rosario se acogió a los beneficios de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, en adelante CFSE, quien le ordenó descanso y tratamiento. No obstante, el Municipio la despidió a pesar de que se encontraba en descanso, según ordenado por la CFSE, en violación a su derecho de reserva de empleo y reinstalación.⁷

Finalmente, arguyó que fue víctima de represalias al denunciar las irregularidades y reclamar sus derechos ante la CFSE. Por ello, solicitó la reinstalación en el empleo, los salarios dejados de percibir y la penalidad dispuesta por ley, así como una compensación en daños no menor de \$150,000.00.⁸

El 9 de abril de 2012, el Municipio presentó una *Contestación a la Querella* en la cual negó las alegaciones. Alegó, en síntesis, que la Sra. Rosario no realizó las auditorías que se hicieron en la Oficina de Recursos Humanos; que en los últimos meses de servicio

⁶ *Querella, Id.*, Anejo II, págs. 3-5.

⁷ *Id.*

⁸ *Id.*

la Sra. Rosario tuvo un pobre desempeño; que la amonestación escrita fue la consecuencia de incurrir en violaciones a la Ley de Municipios Autónomos y al Reglamento de Personal del Municipio; que el 10 de junio de 2011 no hubo un accidente reportado en la Oficina de Recursos Humanos y el Municipio completó la Solicitud del Informe Patronal de la CFSE el 28 de junio de 2011 a petición de la Sra. Rosario; que cumplió con su deber de informar a la CFSE la ausencia de algún incidente del trabajo y solicitar una investigación de la reclamación de la recurrida; que no despidió a la Sra. Rosario, sino que su contrato transitorio venció el 30 de junio de 2011; y que los empleados transitorios no tienen expectativa de retención en el empleo ni tienen un interés propietario más allá del término de su nombramiento. Finalmente, adujo que las disposiciones establecidas en la Ley Núm. 115 no aplican en este caso porque la recurrida "no ha alegado que haya ofrecido o intentado ofrecer testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico".⁹

Luego de varios trámites procesales, el 23 de julio de 2014, el Municipio presentó una *Moción Solicitando Sentencia Sumaria*. Alegó, que los hechos no controvertidos establecían que la recurrida no fue despedida, sino que su contrato de servicios transitorio venció el 30 de junio de 2011; no había

⁹ *Contestación a la Querella, Id.*, Anejo III, págs. 6-12.

sufrido ningún tipo de daño; no estaba encargada de la auditoría que se hizo en la Oficina de Recursos Humanos; y la amonestación escrita que recibió fue por no cumplir con sus tareas y deberes y no completar el trabajo asignado. Arguyó, además, que los empleados transitorios no tienen expectativa de retención de empleo más allá del término de su nombramiento. Por tanto, el Municipio no tiene que demostrar justa causa para no renovar el nombramiento y que como el 10 de junio de 2011 no hubo un accidente de trabajo reportado en la Oficina de Recursos Humanos, ejerció su derecho de solicitar una investigación de la reclamación de la recurrida. Acompañó dicha moción con copia de los siguientes documentos: 1) descripción del puesto de Oficinista; 2) Contrato de Servicios Transitorios del 1 de julio de 2009; 3) Enmienda Contrato de Servicios (Transitorios) del 31 de diciembre de 2009; 4) Contrato de Servicio Transitorio de 2 de julio de 2009; 5) Enmienda Contrato de Servicios (Transitorios) del 31 de diciembre de 2010; 6) Amonestación Escrita del 2 de febrero de 2011; 7) transcripción de la deposición tomada a la Sra. Rosario el 9 de abril de 2014; 8) agenda de la reunión celebrada con el Equipo de Trabajo, Área de Asistencia del Departamento de Recursos Humanos, incluyendo a la recurrida, el 15 de noviembre de 2010; 9) Decisión de la CFSE sobre el Tratamiento Médico de la recurrida del 29 de junio de

2011; y 10) Documento Suplementario para el Informe Patronal del Fondo del Seguro del Estado.¹⁰

Por su parte, la Sra. Rosario presentó una *Oposición a Moción Solicitando Sentencia Sumaria* acompañada de una declaración jurada suscrita por ésta; un extracto de su deposición; Primer Pliego de Interrogatorio y Producción de Documentos cursado por el Municipio; y Contestación a Interrogatorio. Alegó, nuevamente, que fue despedida como represalia, por ésta haber señalado unas irregularidades al vice-alcalde y reclamar sus derechos ante la CFSE. Además, arguyó que correspondía al TPI determinar si se creó una expectativa de continuidad en el empleo; si el Municipio finalizó el contrato de forma bona fide; si la recurrida participó en actividades protegidas; y si el haber participado en dichas actividades provocó que no se le renovara el contrato. Por último, señaló que correspondía al TPI determinar si las acciones de represalias del Municipio le ocasionaron daño.¹¹

Finalmente, el Municipio presentó una *Réplica a Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria*. En esencia, adujo que la oposición presentada por la Sra. Rosario era insuficiente en derecho, ya que la peticionaria no controvirtió ninguno de los hechos expuestos en la solicitud de sentencia sumaria, ni incluyó evidencia para sustentar sus alegaciones.¹²

¹⁰ *Moción Solicitando Sentencia Sumaria, Id.*, Anejo IV, págs. 14-94.

¹¹ *Oposición a Moción Solicitando Sentencia Sumaria, Id.*, Anejo V, págs. 95-133.

¹² *Réplica a Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria, Id.*, Anejo VI, págs. 134-149.

Atendidos los escritos previamente mencionados, el 2 de septiembre de 2014, el TPI emitió la *Resolución* recurrida, mediante la cual denegó la solicitud de sentencia sumaria del Municipio. Determinó lo siguiente:

Conforme a lo dispuesto por la Regla 36.4 de Procedimiento Civil de 2009, determinamos que no existe controversia en los hechos 4, 5, 6, 7 y 8, de la moción solicitando sentencia sumaria.

En cuanto al hecho número 9, no hay controversia sobre la amonestación, hay controversia sobre la razón de la misma.

En relación al hecho 10, no hay controversia sobre la vigencia del contrato, sin embargo desde el 2009 hasta el 2011, fueron renovados los contratos. Est[á] en controversia, la razón por la cual ese último, no se renovó.¹³

Inconforme con dicha determinación, el peticionario presentó una *Petición de Certiorari* en la que señala la comisión de los siguientes errores:

ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL DENEGAR LA SOLICITUD DE SENTENCIA SUMARIA Y CONCLUIR QUE EXISTE CONTROVERSIAS DE HECHOS MATERIALES.

ERRÓ EL TPI AL DECLARAR NO HA LUGAR LA MOCIÓN SOLICITANDO SENTENCIA SUMARIA PRESENTADA POR EL MUNICIPIO DE SAN SEBASTIÁN, CUANDO LA REALIDAD FÁCTICA, LOS FUNDAMENTOS LEGALES PRESENTADOS Y LA NATURALEZA DEL NOMBRAMIENTO QUE OSTENTABA LA RECURRIDA DEMUESTRAN QUE NO EXISTE CAUSA DE ACCIÓN ALGUNA QUE JUSTIFIQUE LA CONCESIÓN DE UN REMEDIO BAJO LA LEY 115-1191 Y LA LEY 45-1945.

Luego de revisar los escritos de las partes y los documentos que obran en autos, estamos en posición de resolver.

¹³ *Resolución, Id., Anejo I, pág. 1.*

-II-

A.

El auto de *certiorari* es el vehículo procesal extraordinario utilizado para que un tribunal de mayor jerarquía pueda corregir un error de derecho cometido por un tribunal inferior.¹⁴ Distinto al recurso de apelación, el tribunal de superior jerarquía tiene la facultad de expedir el auto de *certiorari* de manera discrecional, por tratarse de ordinario de asuntos interlocutorios. Sin embargo, nuestra discreción debe ejercerse de manera razonable, procurando siempre lograr una solución justiciera.¹⁵

Por su parte, la Regla 40 del Reglamento de este Tribunal establece los criterios que debemos tomar en consideración al atender una solicitud de expedición de un auto de *certiorari*. Sobre el particular dispone:

El Tribunal tomará en consideración los siguientes criterios al determinar la expedición de un auto de *certiorari* o de una orden de mostrar causa:

- 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

¹⁴ *Pueblo v. Colón Mendoza*, 149 DPR 630, 637 (1999).

¹⁵ *Torres Martínez v. Torres Ghigliotty*, 175 DPR 83, 98 (2008); *Negrón v. Srio. de Justicia*, 154 DPR 79, 91 (2001).

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.¹⁶

Finalmente, en cuanto a la denegatoria de un recurso de *certiorari* por un tribunal de apelaciones, el Tribunal Supremo de Puerto Rico, en adelante TSPR, ha destacado que dicha acción no prejuzga los méritos del caso o la cuestión planteada, pudiendo ello ser reproducido nuevamente mediante el correspondiente recurso de apelación.¹⁷ De esta forma, la parte afectada por la decisión que finalmente tome el tribunal de primera instancia, no queda privada de la oportunidad de hacer ante el foro apelativo los planteamientos que entienda procedentes una vez se resuelva el pleito en el foro primario.¹⁸

B.

La sentencia sumaria es un mecanismo procesal extraordinario y discrecional, que tiene el propósito de facilitar la solución justa y rápida de los litigios y casos civiles que no presenten controversias genuinas de hechos materiales y que, por lo tanto, no ameritan

¹⁶ 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 40.

¹⁷ *García v. Padró*, 165 DPR 324, 336 (2005).

¹⁸ *Núñez Borges v. Pauneto Rivera*, 130 DPR 749, 755-756 (1992).

la celebración de una vista en su fondo.¹⁹ Se trata de un mecanismo que aligera la tramitación de un caso, cuando de los documentos que acompañan la solicitud surge que no existe disputa sobre algún hecho material y lo que debe hacer el tribunal es aplicar el derecho.²⁰

Al respecto, dispone la Regla 36.1 de las de Procedimiento Civil que un reclamante debe "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".²¹ Para ello, debe acompañar la moción de sentencia sumaria con documentos tales como deposiciones, contestaciones a interrogatorios, admisiones y declaraciones juradas, si las hubiere.²² Por otro lado, para derrotar la sentencia sumaria la parte promovida deberá presentar declaraciones juradas y documentos que controviertan los hechos presentados por la parte promovente.²³

Recientemente, el TSPR, sostuvo categóricamente, que quien se opone a una solicitud de sentencia sumaria tiene que ceñirse a ciertas exigencias en lo atinente a los hechos.²⁴ Así pues, recae sobre el oponente la obligación de citar específicamente los párrafos, según

¹⁹ *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213 (2010).

²⁰ *Id.*, pág. 214.

²¹ 32 LPRA Ap. V, R. 36.1.

²² *Ramos Pérez v. Univisión*, *supra*, pág. 215.

²³ *Id.*

²⁴ *Zapata Berríos v. J.F. Montalvo Cash & Carry, Inc.*, 189 DPR 414, 430 (2013).

enumerados en el escrito de sentencia sumaria, que entiende están en controversia, y para cada uno, detallar la evidencia admisible que fundamenta su alegación, y especificar la página o sección de la evidencia que contradice o refuta el hecho.²⁵

Además, el oponente puede someter hechos materiales adicionales que alegadamente no están controvertidos y que impidan la solución sumaria del conflicto.²⁶ De hacerlo, tiene la responsabilidad de, al igual que el proponente, enumerar los hechos en párrafos separados e indicar la pieza de evidencia que sostiene el hecho, con referencia específica a la parte de la evidencia que lo sostiene.²⁷

Por otro lado, la Regla 36.3 (c) dispone, que "la parte contraria no podrá descansar solamente en las aseveraciones o negaciones contenidas en sus alegaciones, sino que estará obligada a contestar en forma tan detallada y específica, como lo haya hecho la parte promovente. De no hacerlo así, se dictará la sentencia sumaria en su contra si procede".²⁸ De conformidad con lo anterior, aquella parte que se oponga a que se dicte sentencia sumaria no puede cruzarse de brazos y descansar en sus alegaciones.²⁹

²⁵ Regla 36.3 (b) (2) de las de Procedimiento Civil de 2009, 32 LPR Ap. V, R. 36.3 (b) (2); *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, *supra*, pág. 432.

²⁶ *Zapata Berríos v. J.F. Montalvo Cash & Carry, Inc.*, *supra*, pág. 432.

²⁷ Regla 36.3 (b) (3) de las de Procedimiento Civil de 2009, 32 LPR Ap. V, R. 36.3 (b) (3); *Zapata Berríos v. J.F. Montalvo Cash & Carry, Inc.*, *supra*, pág. 432.

²⁸ 32 LPR Ap. V, R. 36.3 (c).

²⁹ *Córdova Dexter v. Sucn. Ferraiuoli*, 182 DPR 541, 556 (2011). Véase, además, *Piovanetti v. Touma y otros*, 178 DPR 745, 774 (2010).

Sin embargo, la omisión en presentar evidencia que rebata aquella presentada por el promovente, no necesariamente implica que procede dictar sentencia sumaria de forma automática.³⁰

Así pues, al dictar sentencia sumaria el Tribunal de Instancia analizará los documentos que acompañan la moción del proponente y los documentos incluidos en la del opositor y aquellos otros que obren en el expediente del tribunal. Si procede en derecho y si el oponente no responde de forma detallada y específica a una solicitud debidamente formulada,³¹ entonces el tribunal dictará sentencia sumaria a favor del promovente.

Además, determinará si el oponente controvertió algún hecho material o si hay alegaciones de la demanda que no han sido controvertidas o refutadas en forma alguna por los documentos.³² En la sentencia, podrá dar por admitida toda relación de hechos formalmente sustentados "a menos que esté debidamente controvertida conforme lo dispone esta regla".³³ De la misma forma, el juzgador tiene la potestad de excluir aquellos hechos, de cualquiera de las partes, que no hayan sido correctamente numerados o que no tengan correlación

³⁰ *Id.*

³¹ Regla 36.3 (b) (2) de las de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3 (b) (2); *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, *supra*, pág. 432.

³² *López Colón v. Miranda Marín*, 166 DPR 546, 562-563 (1993).

³³ Regla 36.3 (d) de las de Procedimiento Civil de 2009, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3 (d); *Zapata Berríos v. J.F. Montalvo Cash & Carry, Inc.*, *supra*, pág. 433.

específica a la evidencia admisible que alegadamente los sostiene.³⁴

Debemos añadir, que el juzgador no está obligado a tomar en cuenta aquellas partes de las declaraciones juradas o de cualquier otra evidencia admisible que no esté particularmente citada por la parte en relación a cualquiera de los hechos a los que corresponda en el escrito.³⁵

Así pues, la parte promovente en un caso puede prevalecer por la vía sumaria si presenta prueba incontrovertida sobre todos los elementos indispensables de su causa de acción. En cambio, la parte promovida puede derrotar una moción de sentencia sumaria de tres maneras: 1) si establece una controversia real de hechos sobre uno de los elementos de la causa de acción de la parte promovente; 2) si presenta prueba que apoye una defensa afirmativa; y 3) si presenta prueba que establezca una controversia sobre la credibilidad de los testimonios jurados presentados.³⁶

De otra parte, en *Medina v. M.S. & D. Química P.R., Inc.*,³⁷ el TSPR reconoció la modalidad de la moción de sentencia sumaria por insuficiencia de prueba. A esos efectos, el TSPR sostuvo que bajo dicha modalidad, después de que las partes hayan realizado un adecuado y apropiado descubrimiento de prueba, una parte interesada puede presentar su moción de sentencia

³⁴ *Id.*; *Zapata Berrios v. J.F. Montalvo Cash & Carry, Inc.*, *supra*, págs. 433.

³⁵ *Id.*

³⁶ *Ramos Pérez v. Univisión*, *supra*, pág. 217.

³⁷ 135 DPR 716 (1994).

sumaria en la que alegue que su adversario no cuenta con suficiente evidencia para, al menos, probar un elemento esencial e indispensable de su reclamación. La moción puede acompañarse de todos los documentos relacionados con el descubrimiento de prueba o sin documento alguno, si éstos obran en el expediente del tribunal. También puede acompañar su moción con evidencia afirmativa, no necesariamente obtenida mediante la utilización de los mecanismos de descubrimiento de prueba, que niegue algún elemento esencial de la reclamación de la parte promovida.³⁸

Asimismo, expresó que “[a] la modalidad de sentencia sumaria por insuficiencia de la prueba le aplican todas las normas y principios que tradicionalmente hemos indicado deben utilizarse por los tribunales al entender en una moción de sentencia sumaria”.³⁹ Por lo tanto, si existiera duda sobre si hay prueba suficiente o no en torno a alguna controversia de hecho relevante, los tribunales deben denegar la solicitud de sentencia sumaria por ese fundamento.⁴⁰

En síntesis, bajo la modalidad de sentencia sumaria por insuficiencia de la prueba, el promovente tiene el peso afirmativo de demostrar que las partes han realizado un descubrimiento de prueba completo, adecuado y apropiado, es decir, que ha explorado concienzudamente la posibilidad de la existencia de

³⁸ *Medina v. M.S. & D. Química P.R., Inc., supra*, pág. 732.

³⁹ *Id.*, pág. 734.

⁴⁰ *Id.*

otra evidencia admisible para probar el caso. Además, tiene que persuadir al tribunal de: 1) que no es necesario celebrar una vista evidenciaria; 2) que su adversario no cuenta con suficiente evidencia para probar al menos un hecho esencial de su reclamación; y 3) procede la desestimación de la reclamación como cuestión de derecho.⁴¹

En *Medina v. M.S. & D. Química P.R., Inc., supra*, el TSPR expuso las normas que regulan esta modalidad de sentencia sumaria:

[La parte promovente] tiene que poner al tribunal en posición de evaluar la [adecuación] del descubrimiento de prueba que realizó. Una simple alegación en la cual se concluya que no existe evidencia suficiente para probar el caso, no basta para apoyar una moción de sentencia sumaria de esta naturaleza. Tampoco se considerará adecuado el descubrimiento de prueba cuando un análisis de los documentos sometidos con la moción, con la oposición y aquellos que constan en el récord, refleje que la parte promovente ha dejado de auscultar alguna información que le pudiera haber conducido a obtener prueba admisible. Por ejemplo, ha dejado de deponer o de someter un interrogatorio con relación a un testigo que pueda proveer testimonio relevante. Bajo estas circunstancias, hay que concluir que no ha realizado un descubrimiento completo y adecuado, ya que el tribunal no puede determinar, con certeza, que la parte promovida no cuenta con evidencia suficiente para probar su caso.⁴²

En cambio,

[P]ara derrotar una moción de sentencia sumaria bajo la modalidad de la insuficiencia de la prueba, la parte promovida puede, entre otras cosas, presentar con su oposición prueba [...]

⁴¹ *Id.*, págs. 733-734.

⁴² *Id.*

que demuestre que existe evidencia para probar los elementos esenciales de su caso; o que hay prueba en el record [...] que derrotaría la contención de insuficiencia del promovente; o que la moción es prematura porque el descubrimiento es inadecuado, está a medias o no se ha realizado; o que éste, por su naturaleza, no es un caso que conviene se resuelva por el mecanismo expedito de la sentencia sumaria.⁴³

Por otro lado, el TSPR ha reiterado que aunque no es aconsejable utilizar la moción de sentencia sumaria en casos en que existe controversia sobre elementos subjetivos, de intención, propósitos mentales o negligencia, o cuando el factor de credibilidad es esencial y está en disputa,⁴⁴ esto no impide la utilización del mecanismo de sentencia sumaria en reclamaciones que requieren elementos subjetivos o de intención, cuando de los documentos a ser considerados en la solicitud de sentencia sumaria surge que no existe controversia en cuanto a los hechos materiales.⁴⁵

Finalmente, nuestro más alto foro ha emitido guías precisas para la revisión, a nivel apelativo, de la procedencia de una sentencia sumaria.⁴⁶ De este modo, "el Tribunal Apelativo utilizará los mismos criterios que el Tribunal de Primera Instancia al determinar si procede una sentencia sumaria".⁴⁷ Por esa razón, "el tribunal apelativo sólo puede determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos materiales y

⁴³ *Id.*, pág. 734.

⁴⁴ *Soto v. Hotel Caribe Hilton*, 137 DPR 294, 301 (1994).

⁴⁵ *Ramos Pérez v. Univisión*, *supra*, pág. 219.

⁴⁶ *Vera Morales v. Bravo*, 161 DPR 308, 332-333 (2004). Véase además, *Córdova Dexter v. Sucn. Ferraiuoli*, 182 DPR 541 (2011).

⁴⁷ *Vera Morales v. Bravo*, *supra*, págs. 334-335.

esenciales, y si el derecho se aplicó de forma correcta". En otras palabras, "el foro apelativo no puede adjudicar los hechos materiales y esenciales en disputa ya que esa tarea le corresponde al foro de primera instancia".⁴⁸

C.

La Ley de Represalias, Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, en adelante Ley 115-1991,⁴⁹ es un estatuto que se creó para proteger a los empleados contra las represalias que puedan tomar los patronos en contra de éstos, por ofrecer, o intentar ofrecer, algún tipo de testimonio, expresión o información, ya sea verbal o escrita, ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico.⁵⁰

El propósito de dicho cuerpo normativo es proteger a los empleados que fueran despedidos, amenazados o discriminados en el empleo, a modo de represalias, por participar en alguna de las actividades protegidas mencionadas anteriormente.⁵¹

En lo pertinente, la Ley 115-1991 establece lo siguiente:

(a) Ningún patrono podrá despedir, amenazar o discriminar contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan

⁴⁸ *Id.*

⁴⁹ 29 LPRA sec. 194.

⁵⁰ 29 LPRA sec. 194a.

⁵¹ *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, 177 DPR 345, 367 (2009).

divulgación de información privilegiada establecida por ley.

(b) Cualquier persona que alegue una violación a las secs. 194 et seq. de este título podrá instar una acción civil en contra del patrono dentro de tres (3) años de la fecha en que ocurrió dicha violación y solicitar se le compense por los daños reales sufridos, las angustias mentales, la restitución en el empleo, los salarios dejados de devengar, beneficios y honorarios de abogado. La responsabilidad del patrono con relación a los daños y a los salarios dejados de devengar será el doble de la cuantía que se determine causó la violación a las disposiciones de dichas secciones.

(c) El empleado deberá probar la violación mediante evidencia directa o circunstancial. El empleado podrá, además, establecer un caso *prima facie* de violación a la ley probando que participó en una actividad protegida por las secs. 194 et seq., de este título y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su contra de su empleo. Una vez establecido lo anterior, el patrono deberá alegar y fundamentar una razón legítima y no discriminatoria para el despido. De alegar y fundamentar el patrono dicha razón, el empleado deberá demostrar que la razón alegada por el patrono era un mero pretexto para el despido.⁵²

Es pertinente mencionar, que a los efectos de establecer un caso *prima facie* por represalias, acudir a la CFSE para acogerse a los beneficios de la Ley Núm. 45, *supra*, es una actividad protegida por la Ley 115. Por tal razón, ello no puede ser motivo para despedir, amenazar o discriminar en contra del empleado.⁵³

⁵² Art. 2, 29 LPRA sec. 194a.

⁵³ *Rentas Santiago v. Autogermana, Inc.*, 182 DPR 759, 766 (2011); *Irizarry v. J&J Cons. Prods. Co., Inc.*, 150 DPR 155, 165 (2000).

Además, como criterio adicional de un caso *prima facie*, debe probarse la acción adversa del patrono, ya sea discrimen, amenaza, alguna sanción o el despido, luego de ocurrir la actividad protegida.⁵⁴ Es decir, el empleado debe demostrar el nexo causal entre su incursión en la actividad protegida y la actuación adversa del patrono.⁵⁵

Establecido un caso *prima facie* por represalias, corresponde al patrono articular una razón no represiva para la acción adversa que tomó. De probar lo anterior, se requerirá del empleado que, por preponderancia de la prueba, se valga de factores adicionales a la proximidad temporal para comprobar que las razones articuladas por el patrono no son más que meros pretextos destinados a ocultar el verdadero ánimo represivo.⁵⁶

Una vez el empleado prueba su caso *prima facie*, el patrono puede rebatir la presunción establecida si alega y fundamenta una razón legítima y no discriminatoria para la acción adversa.⁵⁷ Si el patrono cumple con este segundo paso, el empleado debe demostrar que la razón alegada por el patrono es un mero pretexto para la acción adversa.⁵⁸

En *Rivera Prudencio v. Mun. de San Juan*,⁵⁹ el TSPR, al aludir al historial legislativo de esta Ley y las normas de hermenéuticas aplicables, reconoció que

⁵⁴ *Rentas Santiago v. Autogermana, Inc.*, *supra*, págs. 766-767; *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 395 (2011).

⁵⁵ *Id.*

⁵⁶ *Id.*

⁵⁷ *Id.*; *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, *supra*, pág. 362.

⁵⁸ *Id.*

⁵⁹ 170 DPR 149, (2007).

la Ley de Represalias ofrece protección a todo tipo de empleado de la empresa privada y del gobierno, incluso los empleados municipales.⁶⁰

Finalmente, es importante destacar que el TSPR ha sostenido que las disposiciones de la Ley 115-1991 no le brindan protección a un empleado por el mero hecho de haber sido objeto de represalias en relación a cómo se desempeña en los deberes inherentes a su puesto.⁶¹ Es decir, la Ley 115-1991 no ampara a los empleados contra acciones disciplinarias motivadas por la manera en que éstos ejecutan las funciones de sus puestos.⁶²

D.

Mediante la Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, en adelante Ley Núm. 45,⁶³ se creó la CFSE con el propósito de asegurar al trabajador empleado una compensación justa y rápida por los daños sufridos a consecuencia de accidentes o enfermedades acaecidas en el desempeño de su trabajo.⁶⁴ La Ley Núm. 45 establece un esquema compulsorio para asegurar a los obreros contra lesiones y enfermedades sufridas en el curso del empleo, brindándoles un remedio rápido, eficiente y libre de las complejidades de una reclamación ordinaria en daños.⁶⁵ Se provee asistencia médica o compensación por incapacidad

⁶⁰ *Id.*, págs. 160-167.

⁶¹ *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, *supra*, pág. 369.

⁶² *Id.*

⁶³ 11 LPRC secs. 1 y ss.

⁶⁴ *Guzmán y otros v. E.L.A.*, 156 DPR 693, 727-728 (2002).

⁶⁵ *Toro v. Policía*, 159 DPR 339, 352-353 (2003); *Pacheco Pietri y otros v. E.L.A. y otros*, 133 DPR 907, 914 (1993).

transitoria o permanente provocada por un accidente del trabajo.⁶⁶

Las disposiciones de dicha ley son aplicables a todos los obreros y empleados que trabajen para un patrono que emplee uno o más obreros o empleados comprendidos en el estatuto. Aplican a aquellas personas que sufran lesiones, se inutilicen o pierdan la vida por accidentes que provengan de cualquier acto o función inherente a su trabajo o empleo y ocurran en el curso de éste y como consecuencia del mismo, o por enfermedades o muertes derivadas de la ocupación, según se especifican en el estatuto.⁶⁷ Los beneficios bajo la Ley Núm. 45 son el remedio exclusivo con el que cuenta el obrero accidentado.⁶⁸

El Artículo 5-A de la Ley Núm. 45 dispone lo siguiente:

En los casos de inhabilitación para el trabajo de acuerdo con las disposiciones de este capítulo, el patrono vendrá obligado a reservar el empleo que desempeñaba el obrero o empleado al momento de ocurrir el accidente y a reinstalarlo en el mismo, sujeto a las siguientes condiciones:

(1) Que el obrero o empleado requiera al patrono para que lo reponga en su empleo dentro del término de quince días, contados a partir de la fecha en que el obrero o empleado fuere dado de alta, y siempre y cuando que dicho requerimiento no se haga después de transcurridos doce meses desde la fecha del accidente;

(2) que el obrero o empleado esté mental y físicamente capacitado para ocupar dicho empleo en el momento en

⁶⁶ Art. 3, 11 LPRC sec. 3.

⁶⁷ Artículos 2 y 3, según enmendados, 11 LPRC secs. 2 y 3; *Ortiz Pérez v. F.S.E.*, 137 DPR 367, 372-373 (1994).

⁶⁸ *Hernández v. Bermúdez & Longo, S.E.*, 149 DPR 543, 548 (1999).

que solicite del patrono su reposición,
y

(3) que dicho empleo subsista en el momento en que el obrero o empleado solicite su reposición. (Se entenderá que el empleo subsiste cuando el mismo está vacante o lo ocupe otro obrero o empleado. Se presumirá que el empleo estaba vacante cuando el mismo fuere cubierto por otro obrero o empleado dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se hizo el requerimiento de reposición.)

Si el patrono no cumpliera con las disposiciones de este artículo vendrá obligado a pagar al obrero o empleado o sus beneficiarios los salarios que dicho obrero o empleado hubiere devengado de haber sido reinstalado, además le responderá de todos los daños y perjuicios que le haya ocasionado. El obrero o empleado, o sus beneficiarios, podrán instar y tramitar la correspondiente reclamación de reinstalación y/o de daños en corte por acción ordinaria o mediante el procedimiento para reclamación de salarios, establecido en las secs. 3118 a 3132 del Título 32.⁶⁹

El referido precepto confiere dos tipos de protección al obrero que sufre un accidente laboral y se acoge a los beneficios de la CFSE. En primer lugar, le impone al patrono la obligación de reservarle al trabajador su plaza.⁷⁰ Esta obligación subsiste por un período de doce meses, luego de lo cual, el patrono está en libertad de despedir al empleado.⁷¹

Además, se concede un derecho de reinstalación al empleado que estuviese acogido a los beneficios de la CFSE. Este derecho está sujeto a los requisitos que establece la sección presentada y la solicitud de

⁶⁹ 11 LPRC sec. 7.

⁷⁰ *Vélez Rodríguez v. Pueblo Int'l, Inc.*, 135 DPR 500, 513-514 (1994).

⁷¹ *Alvira v. SK & F Laboratories Co.*, 142 DPR 803, 813-814 (1997).

reinstalación debe producirse dentro de los doce meses desde la fecha del accidente. El incumplimiento con estos requisitos, de ordinario implica que el empleado no tiene derecho a obtener un remedio de reinstalación bajo el referido artículo.⁷²

Sin embargo, la protección del Artículo 5-A no es absoluta. Así, el patrono puede despedir al empleado por actos anteriores al accidente por el cual se reporta a la CFSE que constituyen justa causa.⁷³

E.

La Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, en adelante Ley 81-1991, establece que los empleados municipales serán clasificados como: empleados de confianza, empleados regulares de carrera, empleados probatorios de carrera, empleados transitorios y empleados irregulares. En el caso particular de los empleados transitorios, la Ley 81-1991 establece que su nombramiento no podrá exceder de 1 año, con excepción de las personas nombradas en proyectos especiales de duración fija sufragados con fondos federales o estatales, cuyo nombramiento corresponderá a las normas que disponga la ley bajo la cual sean nombrados. Los empleados con nombramientos transitorios no se considerarán empleados de carrera ni se podrán nombrar en puestos de carrera con estatus probatorio o regular, a menos que pasen por los

⁷² Vélez Rodríguez v. Pueblo Int'l, Inc., *supra*, pág. 514.

⁷³ Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd., 129 DPR 763, 770 (1992).

procedimientos de reclutamiento y selección que dispone la ley para el servicio de carrera.⁷⁴

El TSPR ha reconocido que los empleados transitorios gozan de una expectativa de retención de su empleo durante el término de su nombramiento, pero no así cuando éste ha vencido.⁷⁵ La expectativa de retención del empleo de un empleado transitorio se extiende únicamente a la duración de su nombramiento. De ser cesanteado dentro del término de su nombramiento, la autoridad nominadora viene obligada a seguir los requisitos de la reglamentación de personal. Ello, obedece a que el principio de mérito cobija a todos los empleados públicos, y a que la retención de empleo es un área esencial del mérito.⁷⁶

Ahora bien, cuando un nombramiento transitorio vence y éste no se le extiende al empleado nuevamente, ya no existe la expectativa de retención. Por tal razón, la agencia nominadora no viene obligada a seguir los procedimientos de la reglamentación de personal cuando decide no renovar un nombramiento transitorio. Esto es, expirado el término de un nombramiento transitorio, la agencia no viene obligada a demostrar justa causa para no renovar el nombramiento.⁷⁷

Finalmente, se ha negado que la renovación continua de un contrato de empleo transitorio aporte a la expectativa de retención del empleo. Sobre el

⁷⁴ Art. 11.004 de la Ley 81-1991, 21 LPRA sec. 4558.

⁷⁵ *S.L.G. Giovanetti v. E.L.A.*, 161 DPR 492, 510 (2004).

⁷⁶ *Id.*, págs. 510-511.

⁷⁷ *Id.*, pág. 511.

particular, el TSPR ha reiterado que el mero hecho de ocupar una posición por un prolongado periodo de tiempo no crea por sí solo un interés propietario.⁷⁸

-III-

La etapa en la que se presenta el recurso no es la más propicia para su consideración. Regla 40 (E) del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, *supra*. Veamos.

Un examen cuidadoso del expediente y los documentos que obran en autos nos lleva a concluir que, tal como ha declarado el TPI, existe controversia real y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes al caso, a saber: los motivos de la amonestación y de la no renovación del contrato temporero de empleo.

La Sra. Rosario alegó que mientras estaba vigente el contrato de empleo fue amonestada y posteriormente despedida como represalia por haber informado al vice-alcalde y al Lic. Hiram Morales, Asesor del Municipio,⁷⁹ las irregularidades que descubrió en los ponches y licencias de varios empleados. Por otro lado, el Municipio arguyó que la amonestación escrita que recibió la Sra. Rosario fue por no cumplir con sus tareas en el empleo.

A nuestro entender, está en controversia, si la amonestación fue la consecuencia de la divulgación de información a los ejecutivos municipales o del

⁷⁸ *Id.*, pág. 513.

⁷⁹ Véase, Deposition de la Sra. Rosario del 9 de abril de 2014, pág. 16 y Contestación a Interrogatorio, pág. 129.

desempeño deficiente de las funciones que tenía que realizar la recurrida bajo el contrato.

Una vez establecido que el Municipio advino en conocimiento de la actuación de un empleado que puede afectar sus intereses, le corresponde al TPI recibir prueba sobre el efecto, si alguno, que tuvo en el patrono tal conocimiento. Esto constituye una controversia de hechos que debe atenderse en una vista.

También está en controversia, las razones por las cuales el Municipio no renovó el contrato temporero de empleo. ¿Fue consecuencia de represalia por haber divulgado determinada información a un ejecutivo municipal? Como expusimos previamente, el peticionario alegó que la amonestación obedeció al incumplimiento de la Sra. Rosario con sus obligaciones laborales.

Por otro lado, en la medida que en *Matías v. Mun. de Lares*,⁸⁰ el TSPR extendió la protección del Artículo 5-A de la Ley Núm. 45 a todo empleado municipal, aunque no tenga expectativa de retención en el empleo: ¿fue la no renovación del contrato resultado de la peticionaria haber solicitado la protección de la CFSE? Bajo este supuesto, está en controversia si hubo el accidente laboral y de haber ocurrido, si existen motivos justificados, previos al accidente, para no renovar el contrato de empleo.

⁸⁰ 150 DPR 546 (2000).

Dichas controversias no pueden adjudicarse sumariamente, sino que para ventilarlas hay que celebrar la correspondiente vista evidenciaria.⁸¹

En consecuencia, vistas las alegaciones de la forma más favorable para la parte recurrida, concluimos que el TPI no abusó de su discreción al denegar, en este momento de los procedimientos, la solicitud de sentencia sumaria presentada por el Municipio.

Finalmente, no existe ningún otro fundamento que justifique la expedición del auto solicitado bajo los parámetros de la Regla 40 de nuestro Reglamento, *supra*.

-IV-

Por los fundamentos previamente expuestos, se deniega la expedición del auto de *certiorari* y se ordena la continuación de los procedimientos.

Notifíquese.

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

Lcda. Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones

⁸¹ Se debe considerar además, como cuestión de derecho, si la renovación del contrato de la Sra. Rosario por un término de 2 años violenta la Ley 91-181 que limita la extensión de los nombramientos de los empleados transitorios a 1 año.